

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME
SERTA PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DAN
KEPUASAN KERJA
(STUDI EMPIRIS : AUDITOR BPKP)**

TESIS

Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Akuntansi

Universitas Diponegoro

Untuk memenuhi sebagian syarat guna

Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi



Diajukan oleh :

Nama : Sumardi

NIM : C4C099239

Kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS DIPONEGORO

TAHUN 2001

Tesis berjudul

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME
SERTA PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DAN
KEPUASAN KERJA
(STUDI EMPIRIS : AUDITOR BPKP)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

S u m a r d i

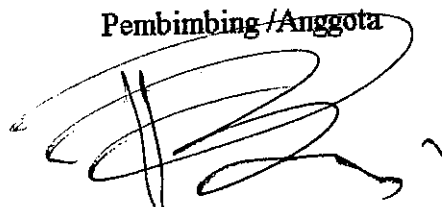
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 6 Juli 2001
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama/Ketua



Drs. Bambang Supomo, MSi, Akt

Pembimbing /Anggota



Dr. Purbaya Budi Santosa, MS

Semarang, ...Juli 2001

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Akuntansi

Ketua Program




Drs. Mohammad Nasir, MSi, Akt

M O T T O :

Demi masa. Bahwa sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal soleh.

**Kupersembahkan untuk :
Yang tercinta Ayahanda dan Ibu Wongso Jukiman,
Isteriku serta Alless , Ayu**

ABSTRAKSI

Sebagai suatu profesi yang melaksanakan tugas audit yang dibebankan oleh masyarakat dan negara, internal auditor pemerintah (BPKP) sudah selayaknya berusaha untuk selalu meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Berbagai cara dapat ditempuh untuk meningkatkan profesionalitas auditor antara lain pemberian penugasan audit yang bervariasi, pendidikan berkelanjutan, aktif membaca jurnal/publikasi lain.

Penelitian ini menguji pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme (terdiri dari 5 dimensi) serta pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dan kepuasan kerja di lingkungan internal auditor pemerintah. Data penelitian dikumpulkan dengan 2 cara yaitu survei melalui surat dan survei langsung ke responden sehingga terkumpul sejumlah 176 jawaban yang layak uji dari 22 kantor perwakilan BPKP di seluruh Indonesia. Teknik *SEM* digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis dan menganalisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor BPKP yang berpengalaman ternyata mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi (kecuali dimensi kewajiban sosial). Sedangkan pengujian hubungan antara profesionalisme terhadap kinerja menunjukkan bahwa kecuali dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri ternyata antara keduanya menunjukkan hubungan yang signifikan. Hasil pengujian hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja ternyata juga menunjukkan hasil yang signifikan demikian halnya hubungan langsung antara pengalaman dengan kinerja serta kepuasan kerja. Hasil-hasil tersebut menunjukkan arti pentingnya profesionalisme dan pengalaman sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja internal auditor pemerintah (BPKP). Auditor yang berpengalaman menjadi profesional dalam membuat *judgement* dan keputusan audit.

ABSTRACT

As a professional performing audit tasks given by people and government, governmental internal auditor (BPKP) is duty to make effort to boost its professionalism and job performance. There are many ways to enhance auditor's professionalism, among other things, by giving various audit tasks, continous education, and actively reading journals and other publications.

The objective of this study is to examine the effect of experience toward professionalism (consisting of 5 dimensions) and of professionalism toward job performance and job satisfaction of the internal auditor. Data were collected by two ways, namely mails survey and interview directly to respondents. One hundred and seventy six responses which were worth examining from 22 BPKP's representative throughout Indonesia had been collected. SEM technique was used to confirm theoretical model and to analyze the data.

Result of the study shows that experienced auditors of BPKP obviously have high professionalism level (except for social obligation dimension). The examination of correlation between professionalism and job performance shows that, except for dimension of belief self regulation, the correlation was positive and significant. Similarly, the correlation between professionalism and job satisfaction was significant and so was the correlation among experience, job performance, and job satisfaction. The results shows the importance of professionalism and experience as one of such factors to improve job performance and job satisfaction of governmental internal auditor (BPKP). The experienced auditor becomes professional in making audit judgement and decision.

Keywords : Experience, professionalism (consist of five dimensions), job performance and job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat, kemurahannya serta ridlonya saya dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Magister Akuntansi - Universitas Diponegoro Semarang.

Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada Bapak Drs. Mohamad Nasir, MSi, Akt selaku Ketua Program Magister Akuntansi UNDIP Semarang dan juga Bapak Dr. Imam Ghozali, M.Com, Akt, Bapak Drs. Arifin Sabeni, M. Com (Hons), Akt, Bapak Drs. Rahardja, M.Si, Akt yang telah bersedia untuk menguji tesis ini. Tidak lupa pula kepada para Bapak/Ibu dosen yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan pendidikan di program ini. Disamping itu ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Bapak Drs. Ari Sulendro, MA selaku Kepala BPKP yang telah memberikan ijin belajar sehingga memungkinkan penulis untuk menempuh pendidikan lanjutan ini.

Secara khusus saya sampaikan banyak terimakasih kepada Bapak Dr. Purbayu Budi Santosa, MS dan Bapak Drs. Bambang Supomo, MSi, Akt karena atas bimbingan beliau selama ini tesis ini dapat terselesaikan. Tidak lupa kepada para Bapak Kepala Perwakilan BPKP juga saya sampaikan terimakasih atas bantuan-bantuan yang diberikan sehingga survei dapat berjalan dengan lancar.

Selanjutnya saya ucapkan terimakasih kepada Bapak Wongso Djukiman (alm) dan Ibu yang karena dorongan dan do'anya selalu mengalir demi keberhasilan anak-

anaknya. Ucapan terimakasih dan penghargaan setulus-tulusnya saya sampaikan kepada isteriku tercinta Karni Trisno dan anak-anakku tersayang Alless dan Ayu yang telah banyak saya ambil waktunya untuk keberhasilan pendidikan saya. Tidak lupa kepada rekan-rekan seperjuangan : Ibu Yanti, Ibu Ida, Pak Sarana, Pak Yamin, Pak Kamto, Mas Tri, Mas Hendri dan Guntur yang karena persahabatan diantara kita banyak memberikan sinergi juga kepada Wandu, Iman dan Moko.

Semoga semua kebbaikannya merupakan ibadah yang mendapat balasan dari Allah SWT dan akhirnya mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Penulis

Sumardi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Masalah	5
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Tesis	6
 BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	 8
2.1. Profesionalisme	11
2.2. Kinerja	13
2.3. Kepuasan Kerja	14
2.4. Pengalaman	18
2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis	18
 BAB III METODE PENELITIAN	 20
3.1. Jenis dan Sumber Data	21
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	21
3.3. Metode Pengumpulan Data	22
3.4. Definisi Operasional Variabel	24
3.5. Teknik Analisis	24
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 32
4.1. Deskripsi Data Penelitian	33
4.2. Pengujian Kualitas Data	47
4.3. Uji Hipotesis	58
4.4. Analisis Pengaruh	61
4.5. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis dan Implikasi Penelitian	61
 BAB V. PENUTUP	 67
5.1. Simpulan	69
5.2. Keterbatasan Penelitian	70
5.3. Saran	71
 DAFTAR PUSTAKA	 74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

		Halaman
1.	Tabel 3.1. Bangunan Model Teoritis.....	26
2.	Tabel 4.1. Statistik Deskriptif Demografi Responden.....	32
3.	Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Variabel	33
4.	Tabel 4.3. Construct Reliability.....	40
5.	Tabel 4.4. Variance Extracted.....	40
6.	Tabel 4.5. Goodness Of Fit Index.....	45
7.	Tabel 4.6. Standardized Regression Weight SEM.....	48
8.	Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	58
9.	Tabel 4.8. Standardized Direct Effect.....	59
10.	Tabel 4.9. Standardized Indirect Effect.....	60
11.	Tabel 4.10. Standardized Total Effect.....	60

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
1.	Gambar 2.1. Model Penelitian.....	19
2.	Gambar 3.1. Path Diagram.....	27
3.	Gambar 4.1. Confirmatory Factor Analysis Variabel Independen..	35
4.	Gambar 4.2. Confirmatory Factor Analysis Variabel Dependensi...	38
5.	Gambar 4.3. Structural Equation Model.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
1.	Lampiran 1 Kuesioner.....	74
2.	Lampiran 2 Asal Kantor Responden.....	79
3.	Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden	80
4.	Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi SEM.....	86
5.	Lampiran 5 Print Out AMOS 4.01.....	90
6.	Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana fungsi suatu organisasi rangkaian tindakan mulai perencanaan sampai dengan selesainya pekerjaan harus dilakukan pengendalian (*controlling*). Pemerintah dapat dikatakan sebagai wujud organisasi terbesar sudah semestinya melakukan fungsi-fungsi tersebut dalam rangka pertanggungjawaban kepada rakyatnya. Fungsi pemerintah dalam bidang pengawasan saat ini diantaranya diamanatkan kepada Badan Pengawas Keuangan Pembangunan (BPKP) di samping berbagai lembaga serta inspektorat pengawasan lainnya.

Landasan dasar tugas pokok dan fungsi BPKP secara resmi diatur berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 31 Tahun 1983, yang kemudian diperbaharui dengan Keppres Nomor 166 Tahun 2000 dan Keppres nomor 62 Tahun 2001. Tugas pokok tersebut antara lain mempersiapkan perumusan kebijakan pengawasan, menyelenggarakan pengawasan umum atas penguasaan dan pengurusan keuangan dan menyelenggarakan pengawasan pembangunan. Sedangkan fungsi yang dilakukan diantaranya melakukan pemeriksaan akuntan untuk memberikan pendapat akuntan terhadap Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan badan-badan lainnya yang dianggap perlu, serta melakukan pemeriksaan khusus terhadap kasus-kasus yang diindikasikan mengandung unsur penyimpangan yang merugikan pemerintah serta melakukan evaluasi terhadap tata kerja administrasi pemerintah.

UPT-PUSTAKA-UNSW

BPKP sebagai lembaga internal auditor pemerintah dalam melaksanakan fungsinya cukup menarik untuk dikaji di mana disatu sisi personilnya merupakan aparat pemerintah namun di sisi lain juga memenuhi sebagian syarat atau atribut suatu profesi antara lain adanya proses pendidikan untuk memperoleh dan mempertahankan bidang pengetahuan, adanya bidang pengetahuan (*body of knowledge*) yang berguna bagi masyarakat yang melandasi profesi itu, rasa tanggung jawab kepada masyarakat atas penggunaan pengetahuan itu, mempunyai kode etik dan jurnal/publikasi, serta adanya standar teknis pelaksanaan bagi anggota profesi (Burns dan Haga, 1977).

Sebagai lembaga internal audit pemerintah yang menghasilkan berbagai produk pengawasan seperti *General Audit*, *Operational Audit* dan *Special Audit* serta mempunyai sumber daya manusia yang berstatus sebagai tenaga fungsional audit lebih dari 4.000 personil tentunya sarat dengan masalah yang kompleks. BPKP seringkali menghadapi berbagai masalah diantaranya adalah tuntutan untuk selalu mengedepankan sikap profesionalisme bagi para auditornya, standar penilaian kinerja yang tidak sepenuhnya memperhitungkan keahlian audit (*audit expertise*) serta kepuasan kerja yang harus selalu diciptakan oleh institusi untuk meminimalkan keinginan untuk pindah (*intention to turnover*) para auditornya.

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan di berbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai auditor pemerintah. Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Profesionalisme harus selalu ditanamkan kepada auditor dalam menjalankan fungsinya yang antara lain dapat melalui pendidikan dan latihan penjejangan, seminar, serta pelatihan bersifat kontinyu (*continuing professional education*).

Ruang lingkup aktivitas internal auditor semakin luas sehingga auditor dituntut untuk menguasai berbagai macam bidang keahlian seperti akuntansi, ekonomi, perpajakan serta keuangan (Hardo Basuki, 1996). Demikian juga BPKP sebagai internal auditornya pemerintah harus meningkatkan pengetahuan dan keahliannya agar tidak ketinggalan dengan perkembangan yang terus berlangsung. Namun demikian sebagaimana lembaga pemerintah yang lain, BPKP terikat oleh peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Pola pembinaan para auditor BPKP mengikuti UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang : Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian dirubah dengan UU Nomor 43 tahun 1999. Untuk penilaian kinerja auditor oleh atasan langsungnya (*supervisor*) harus mengikuti aturan tersebut yang dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Unsur-unsur penilaian kinerja yang tercantum dalam DP3 meliputi prakarsa, kerjasama, prestasi, kepemimpinan dan kesetiaan seringkali menjadi masalah tersendiri untuk profesi yang dijalankan oleh auditor pemerintah.

Pengangkatan seorang auditor ke dalam suatu jabatan tertentu sebagai suatu *reward* seringkali terpaku pada pola yang dirumuskan dalam DP3 yang lebih bersifat formalitas dibandingkan mengedepankan kinerja auditor pada waktu melakukan audit. Hal tersebut perlu dibenahi untuk profesi auditor yang di sisi lain juga harus mempertanggung jawabkan hasil kerjanya terhadap profesi dan masyarakat.

Berkaitan dengan masalah tersebut di depan, Hall (1968) mengemukakan adanya 5 (lima) dimensi profesionalisme yaitu meliputi komunitas afiliasi (*community affiliation*), kebutuhan otonomi (*autonomy demand*), keyakinan terhadap peraturan sendiri (*self regulation*), dedikasi terhadap profesi (*dedication*), dan kewajiban sosial (*social obligation*), yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam

penelitiannya, untuk menguji hubungan profesionalisme tersebut terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta keinginan untuk pindah disamping hubungannya terhadap pengalaman internal auditor pada berbagai jenis industri di Amerika.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalbers *et. al.* (1995) menyimpulkan bahwa profesionalisme berhubungan secara positif dengan kinerja khususnya untuk dimensi profesionalisme *community affiliation* dan *autonomy demand*. Sedangkan hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja serta pengalaman dengan profesionalisme yang berhubungan positif hanya dimensi *community affiliation* saja. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Rahmawati (1997) yang menyimpulkan bahwa 5 dimensi profesionalisme semua berhubungan secara positif dengan kinerja. Selanjutnya hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja yang berhubungan positif hanya dimensi *community affiliation*, *dedication* dan *social obligation* saja. Harrel *et.al.*, (1989) menyimpulkan bahwa internal auditor yang profesional ternyata mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Berbeda dengan simpulan Kalbers *et. al.*, (1995) dan Rahmawati (1997), ternyata Schroeder dan Imdieke (1997) menyimpulkan bahwa antara profesionalisme dengan kepuasan kerja berhubungan negatif. Sedangkan Sorensen (1967) menyatakan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan positif dengan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian berbagai penelitian yang ada selama ini belum menghasilkan simpulan yang konsisten.

Selain itu belum dilakukannya penelitian mengenai profesionalisme dan konsekuensinya di lingkungan internal auditor pemerintah khususnya BPKP mendorong dilakukannya replikasi penelitian. Dengan demikian dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh bukti empiris tentang profesionalisme internal auditor

pemerintah (BPKP) dalam hubungannya dengan variabel konsekuensi hasil kerja (*outcomes*) yaitu kinerja dan kepuasan kerja di samping variabel anteseden yaitu pengalaman auditor dalam hubungannya dengan profesionalisme, kinerja dan kepuasan kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada rumusan di atas, maka masalah pokok yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan antara profesionalisme (meliputi 5 dimensi) auditor interen pemerintah (BPKP) dengan kinerja ?
2. Bagaimanakah hubungan antara profesionalisme (meliputi 5 dimensi) auditor interen pemerintah (BPKP) dengan kepuasan kerja ?
3. Bagaimanakah hubungan antara pengalaman selama menjadi auditor interen pemerintah (BPKP) dengan profesionalisme (meliputi 5 dimensi) ?
4. Bagaimanakah hubungan antara pengalaman selama menjadi auditor interen pemerintah (BPKP) dengan kinerja ?
5. Bagaimanakah hubungan antara pengalaman selama menjadi auditor interen pemerintah (BPKP) dengan kepuasan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menemukan bukti empiris dengan menguji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

2. Menguji pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme, kinerja serta kepuasan kerja

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan akuntansi manajemen dalam kaitannya dengan pengalaman, profesionalisme, kinerja dan kepuasan kerja auditor interen pemerintah. Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan kontribusi bagi instansi pengawasan interen pemerintah khususnya BPKP berkaitan dengan pengelolaan para auditornya.

1.5. Sistematika Tesis

Tesis ini ditulis dalam lima bab. Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang penelitian ini dilakukan dengan memaparkan permasalahan yang dibahas, perumusan masalah yang akan diteliti, tujuan serta manfaat penelitian. Bab ini diakhiri dengan sistematika tesis yang menjelaskan secara ringkas isi masing-masing bab.

Pada Bab II diuraikan telaah pustaka yang dijadikan dasar dalam penelitian ini. Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian sebelumnya serta dikaitkan dengan kerangka pemikiran teoritis maka diajukan hipotesis penelitian yang akan diuji pada hasil dan pembahasan. Bab II ditutup dengan kerangka pemikiran teoritis serta model penelitian.

Bab III berisikan metode penelitian yang menguraikan jenis dan sumber data, populasi dan teknik pengambilan sampel, serta metode pengumpulan data. Pada

bab ini juga diuraikan definisi operasional variabel serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV menguraikan hasil dan pembahasan terhadap data penelitian yang meliputi gambaran statistik deskriptif demografi responden, statistik deskriptif variabel yang digunakan serta pengujian hipotesis. Bab ini diakhiri dengan pembahasan dan implikasi hasil penelitian.

Tesis ini ditutup dengan kesimpulan pada Bab V yang juga menguraikan berbagai keterbatasan hasil penelitian yang dilakukan serta diakhiri dengan saran bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Profesionalisme

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapatkan perhatian dari para cendekiawan dan praktisi. Tidak kurang beberapa peneliti seperti Burns dan Haga (1977); Wesbery (1989); Rodriguez (1991); dan Sawyer (1991) memberikan perhatian khusus mengenai profesionalisme di kalangan auditor. Pada penelitian ini dilakukan uji profesionalisme di kalangan internal auditor pemerintah (BPKP) yang dimensi profesionalismenya diadopsi dari konsep yang dikembangkan oleh Hall (1968). Konsep ini juga digunakan oleh Morrow dan Goetz (1988) serta Morrow, Goetz dan Mc Elroy (1991) untuk menguji profesionalisme para akuntan publik. Penelitian sejenis dengan konsep yang sama dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) untuk menguji profesionalisme di kalangan internal auditor. Sedangkan di Indonesia penelitian pernah dilakukan oleh Purwoko (1996) dan Rahmawati (1977), masing-masing menguji profesionalisme di lingkungan internal auditor perusahaan swasta dan pemerintah yang berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) serta internal auditor pada BUMN/BUMD.

Hall (1968) dalam Rahmawati (1977) mengemukakan 5 dimensi profesionalisme yaitu : **afiliasi komunitas** (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksudkan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Meskipun keberadaan 5 dimensi tersebut belum diuji secara luas, bukti empiris yang ada menunjukkan bahwa profesionalisme itu bersifat multidimensional yang

tidak identik untuk setiap anggota dalam suatu kelompok (Bartol, 1979). Sikap profesionalisme dalam suatu pekerjaan tidak terlepas dari kelompok orang yang menciptakan sistem dalam suatu organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa atribut profesional diciptakan sehingga layak diperlakukan sebagai suatu profesi. Burns dan Haga (1977) minimal menyebut 7 atribut profesional antara lain adanya pemberian jasa terhadap publik, untuk memasuki organisasi tersebut dipersyaratkan pendidikan formal, mempunyai kode etik, adanya asosiasi/lembaga, mempunyai alat pengendalian terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan serta menerbitkan jurnal/publikasi.

Demikian halnya dengan auditor yang profesional mempunyai *autonomy* yang berarti bahwa dia mempunyai kebebasan dan hak prerogatif untuk bekerja berdasarkan aturan kolektif yang dimiliki, *individual judgement*-nya, serta bidang pengetahuan dan keahlian profesinya. Oleh karena itu klien, dan masyarakat lainnya tidak berhak mengatur kebijakan pekerjaan auditor (Langermann J.J, 1971). Kemandirian (*autonomy*) adalah hal penting khususnya bagi internal auditor, karena kebebasan dapat menciptakan nilai pokok dari fungsi suatu profesi.

Profesi membatasi anggotanya dalam suatu budaya (*culture*) dengan simbol dan makna yang sama. Biasanya suatu asosiasi profesi menyediakan identitas (kartu anggota) bagi individu yang menjadi anggota organisasi. Sebagai contoh mereka yang menjadi anggota IIA (*Institute of Internal Auditor*) dan mempunyai sertifikat sebagai auditor internasional bersertifikat serta secara aktif mengikuti kegiatan organisasi tersebut maka Braiotta, (1982) berpandangan bahwa sertifikasi dan keterlibatan profesional merupakan pusat perhatian profesionalisme internal auditor.

Auditor harus selalu meningkatkan profesionalisme sehingga mereka *accountable* baik terhadap mereka sendiri maupun terhadap orang lain. Oleh karena itu pendidikan profesional berkelanjutan mutlak diperlukan baik menyangkut komputerisasi

data, kompleksitas transaksi, pendekatan-pendekatan terbaru di bidang audit maupun perubahan drastis di bidang keuangan yang menyangkut pengukuran nilai mata uang.

Terkait dengan profesionalisme auditor internal, Dierk dan Davis (1980) secara empiris menyatakan bahwa internal auditor merasa mempunyai profesionalisme. Sedangkan nilai-nilai profesional lebih sedikit dinyatakan oleh akuntan manajemen dibandingkan akuntan publik (Hastings dan Hinnings, 1970), demikian halnya komitmen profesional (Aranya dan Feris, 1984). Selanjutnya menurut Morrow dan Goetz (1988) mengatakan bahwa pandangan profesionalisme penting untuk dijelaskan dan profesionalisme merupakan bentuk lain dari komitmen kerja.

2.2. Kinerja (*Job Performance*)

Tidak berbeda dengan suatu unit usaha atau lembaga, individu dalam suatu organisasi juga mempunyai kinerja atas beban pekerjaan yang didelegasikan oleh pimpinannya. Perilaku kinerja individu dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kemampuan dan upaya merupakan penyebab yang bersifat internal, sementara faktor-faktor lainnya lebih bersifat eksternal. Kinerja sering kali identik dengan kemampuan (*ability*) seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi (Larkin dan Schweikart, 1992).

Dalam hubungannya dengan kinerja para profesional umumnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Adapun profesionalisme itu sendiri menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja Kalbers *et. al.*, (1995). Meskipun hubungan antara kinerja dan profesionalisme di lingkungan auditor internal secara empiris diakui keberadaannya (De Marco, 1980), namun temuan Hastings dan Hinnings (1970) dalam risetnya terhadap akuntan manajemen menunjukkan bahwa nilai profesional kadang-kadang tidak konsisten dengan tujuan maksimalisasi

profit perusahaan. Kinerja auditor yang berpengalaman dalam melakukan pemilihan dan analisis resiko yang terjadi dalam pelaksanaan audit ternyata dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimilikinya (Bonner, 1990).

Kalbers dan Fogarty (1995) melakukan penelitian terhadap 455 internal auditor dari 13 organisasi yang 60% diantaranya mempunyai latar belakang pendidikan akuntansi. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hanya 2 dimensi profesionalisme yang berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja yaitu dimensi *community affiliation* dan *autonomy demands*. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Purwoko (1996) yang respondennya adalah internal auditor perusahaan yang berbadan hukum perseroan terbatas (PT) baik swasta maupun pemerintah di Indonesia.

Berbeda dengan simpulan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (1977) terhadap 127 internal auditor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik daerah (BUMD) di Indonesia, temuan tersebut antara lain menyatakan bahwa auditor internal dengan profesionalisme yang lebih tinggi (untuk 5 dimensi) ternyata mempunyai tingkat kinerja yang tinggi juga. Oleh karena itu untuk menguji hubungan profesionalisme terhadap kinerja di lingkungan auditor internal pemerintah (BPKP), maka dirumuskan 5 (lima) hipotesis berturut -turut sebagai berikut :

- H1 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.
- H2 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.
- H3 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.

H4 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.

H5 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kewajiban sosial) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.

2.3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja digambarkan oleh Vroom (1964) sebagai sikap positif terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, atau suatu perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis *et. al.*, 1985).

Sumber kepuasan kerja apabila auditor tersebut bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan atas pekerjaan yang dilakukannya. Pucuk pimpinan sangat memerlukan informasi tersebut guna mengambil keputusan dalam upaya mencegah maupun menanggulangi masalah ketidakpuasan pegawai.

Terkait dengan penelitian mengenai profesionalisme dan kepuasan kerja Norris dan Neibuhr (1984) meneliti 62 akuntan publik di kantor akuntan publik *the big eight* di Amerika dengan menggunakan konstruk profesionalisme berupa *autonomy*, *collective standards*, *ethical code*, *identification*, dan *commitment*. Simpulan penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara empiris ternyata profesionalisme berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja.

Dengan menggunakan dimensi profesionalisme yang berbeda dari penelitian di atas, Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa profesionalisme dimensi *community affiliation* berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, sedangkan 4 dimensi profesionalisme yang lain tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.

Lain lagi dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Schroeder dan Indieke (1977) terhadap 172 akuntan publik pada 16 organisasi. Bukti empiris penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja. Sedangkan Sorenson (1967) secara empiris menyatakan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan secara positif dengan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu untuk menguji hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja di lingkungan auditor internal pemerintah (BPKP), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H6 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka akan semakin puas dalam bekerja.
- H7 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka akan semakin puas dalam bekerja.
- H8 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka akan semakin puas dalam bekerja.
- H9 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka akan semakin puas dalam bekerja.
- H10 : Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kewajiban sosial) maka akan semakin puas dalam bekerja.

2.4. Pengalaman (Experience)

Auditor merupakan seseorang yang dianggap ahli oleh masyarakat untuk melakukan pemeriksaan pada suatu perusahaan ataupun instansi. Sebagai orang yang ahli,

auditor wajib mempunyai kemampuan yang memadai mengenai berbagai teknik pemeriksaan (Restu, 2000). Hal tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan formal, seminar, sertifikasi, serta pengalaman ketika melakukan pemeriksaan.

Tubbs (1992) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit mengenai kekeliruan yang terjadi. Selain itu auditor menjadi lebih sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa hal-hal yang berkaitan dengan penyebab kekeliruan. Pengalaman ternyata secara signifikan mempengaruhi pembuatan keputusan audit pada waktu kompleksitas penugasan dihadapi oleh auditor (Abdool Mohammadi dan Arnold Wright, 1987).

Pengalaman merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit di samping pengetahuan yang juga harus dimiliki seorang auditor. Tentu tidak mengherankan apabila cara memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan antara auditor berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman akan berbeda, demikian halnya dalam memberikan kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa.

Dalam kaitannya dengan riset mengenai hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme, Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa pengalaman berhubungan secara positif dengan profesionalisme dimensi *community affiliation*, sedangkan 4 dimensi profesionalisme yang lain tidak berhubungan sama sekali. hal ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Purwoko (1996) dan Rahmawati (1977). Untuk menguji hubungan antara pengalaman terhadap profesionalisme di lingkungan auditor interen pemerintah (BPKP), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H11 : Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya
(untuk dimensi afiliasi komunitas).
- H12 : Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya
(untuk dimensi kebutuhan otonomi).
- H13 : Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya
(untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri).
- H14 : Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya
(untuk dimensi dedikasi terhadap profesi).
- H15 : Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya
(untuk dimensi kewajiban sosial).

Auditor dalam melakukan pekerjaannya menghadapi berbagai ragam permasalahan menyangkut kompleksitas obyek yang diperiksa. Berbagai hal yang ditemukan dalam suatu saat pemeriksaan tertentu belum tentu akan ditemui masalah yang sama di lain kesempatan. Pengalaman bagi auditor memegang peran yang sangat penting untuk keberhasilan penugasan pemeriksaan.

Kematangan auditor dalam melakukan audit tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan yang diperoleh selama dalam pendidikan namun juga tidak kalah pentingnya adalah pengalaman yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan. Untuk membuat *audit judgement*, pengalaman merupakan komponen keahlian audit yang penting dan merupakan faktor yang sangat vital dan mempengaruhi suatu *judgement* yang kompleks (Wright *et.al.*,1987). Auditor yang kurang berpengalaman tentunya berbeda dengan yang sudah cukup berpengalaman dalam pekerjaan dan keputusan audit. Auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan atribusi kesalahan lebih besar dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman (Kaplan *et.al.*,1989).

Banyak sekali penelitian yang menguji hubungan antara pengalaman dengan pekerjaan dalam audit sebagai bagian dari kinerja seorang auditor. Tan *et.al* (1999) mengemukakan bahwa pengetahuan, kemampuan memecahkan masalah dan kompleksitas tugas yang diperoleh melalui pengalaman ternyata berpengaruh terhadap kinerja auditor. Senada dengan temuan tersebut Ashton (1991) mengatakan bahwa pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman merupakan komponen penting dari *audit expertise*. Sedangkan Bonner dan Walker (1994) menyimpulkan dalam risetnya bahwa pengalaman mempengaruhi keahlian audit, akan tetapi Kalbers *et. al.*, (1995) secara empiris menyimpulkan bahwa pengalaman berhubungan secara negatif dengan kinerja.

Adapun hubungan antara pengalaman dengan kepuasan kerja baik Kalbers *et. al.*, (1995) maupun Rahmawati (1977) sama-sama menyatakan bahwa antara kedua variabel tersebut tidak saling berhubungan. Tetapi karena adanya perbedaan kebiasaan (*habit*) dan budaya (*culture*) antara auditor yang juga pegawai negeri dengan auditor swasta ataupun BUMN/D maka dimungkinkan temuan penelitian ini akan lain dengan dua penelitian sebelumnya.

Untuk menguji hubungan antara pengalaman dengan kinerja dan antara pengalaman dengan kepuasan kerja di lingkungan auditor intern pemerintah (BPKP), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H16 : Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi kinerjanya.

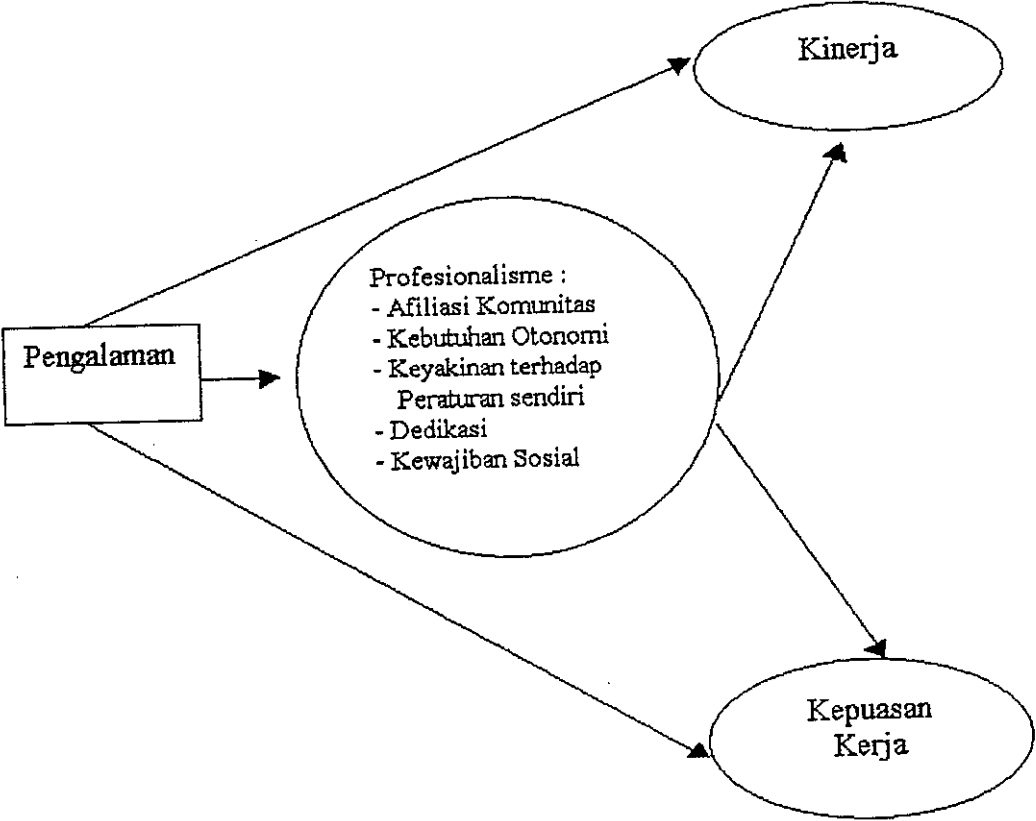
H17 : Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin puas dalam bekerja.

2. 5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Suatu model yang mengilhami pemikiran teoritis hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme serta profesionalisme dengan kinerja dan kepuasan kerja adalah model penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Model yang dibangun adalah hubungan kausalitas antara pengalaman internal auditor sebagai variabel anteseden dengan profesionalisme sebagai variabel independen, dan *outcomes* sebagai variabel dependen yang terdiri dari *job performance*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *turnover intentions*.

Pada penelitian ini hanya digunakan 2 variabel dependen sebagai konsekuensi profesionalisme yaitu kinerja (*job performance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan pertimbangan bahwa berdasarkan data pada Biro Kepegawaian BPKP Pusat di Jakarta per 31 Desember 2000 jumlah tenaga auditor yang pindah kerja baik ke instansi swasta (*outside turnover intentions*) maupun pindah kerja ke instansi pemerintah di luar BPKP (*inside turnover intentions*) jumlahnya tidak lebih dari 2%. Disamping itu hasil studi para peneliti sebelumnya (Suwandi, 1999; Arnold *et.al.*, 1982 ; Mobley *et. al.*, 1979) menunjukkan bahwa variabel *organizational commitment* sebagai variabel prediktor selalu berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perpindahan kerja akuntan. Tujuh belas hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digambarkan dalam suatu model Gambar 2.1. berikut ini :

Gambar 2.1.
Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu baik pada pemilihan sampel dan jenis data yang digunakan. Perbedaan lainnya adalah terletak pada teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini.

Kalau pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kalbers *et.al.*, (1995) digunakan sampel internal auditor pada 13 perusahaan swasta, sedangkan Rahmawati (1997) sampel yang digunakan adalah internal auditor dari 127 BUMN/BUMD. Kedua peneliti menganalisis data yang terkumpul masing-masing dengan teknik *Lisrel* dan *Path Analysis*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan merupakan internal auditor pemerintah (BPKP) yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Pertimbangan digunakannya teknik penelitian tersebut karena SEM mampu menganalisis hubungan yang rumit secara simultan dan tetap efisien secara statistik.

3.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data primer yang dianalisis dalam penelitian ini berasal dari 22 Kantor Perwakilan BPKP yang tersebar pada berbagai daerah di Indonesia. Selain itu juga digunakan data sekunder berupa Laporan Jumlah Pemeiksa/Auditor per 31 Desember 2000, yang bersumber dari Biro Kepegawaian Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat di Jakarta.

Nama-nama 22 kantor perwakilan BPKP yang dijadikan tempat pengambilan sampel penelitian ini, terdapat pada Lampiran 2.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemeriksa/auditor BPKP tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan serta jabatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *convenience samples* dengan target minimal sejumlah 170 sampel auditor karena teknik analisis yang digunakan adalah SEM maka berlaku pedoman 34 indikator x 5 observasi setiap *estimated parameter* (Hair *et.al.*,1995) yang disebarkan dengan 2 cara. Cara pertama kuesioner diberikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden setelah memperoleh ijin dari masing-masing Kepala Perwakilan (Kaper), dan cara ini diterapkan untuk BPKP Perwakilan DKI, Jawa Barat, Cirebon, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta. serta Jawa Timur. Sedangkan cara kedua, kuesioner disebarkan melalui jasa pos kilat khusus yang ditujukan kepada kepala perwakilan atau *contact person* auditor yang dikenal oleh peneliti. Amplop yang berisi jawaban kuesioner sekaligus dilengkapi dengan perangko balasan untuk memudahkan pengiriman kembali kepada peneliti. Cara tersebut diterapkan untuk pengambilan sampel auditor yang bertugas di Perwakilan BPKP Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara Timur serta Irian Jaya.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disebarkan ke seluruh Perwakilan BPKP di Indonesia. Pertanyaan di dalam kuesioner tersebut merupakan pertanyaan tertutup dengan jawaban menggunakan skala *Likert* . Ukuran

skala terdiri dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju) untuk variabel profesionalisme yang meliputi 5 dimensi yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi serta kewajiban sosial disamping itu juga variabel kinerja (*job performance*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Adapun variabel pengalaman (*experience*) menggunakan pertanyaan terbuka dengan jawaban menggunakan lamanya (dalam tahun) responden bekerja sebagai auditor.

Pertanyaan yang diajukan kepada para responden diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Beberapa penyesuaian terhadap pertanyaan tersebut dilakukan oleh peneliti sehingga diharapkan mudah dimengerti oleh responden dan lebih mendekati kesesuaian kondisi di lingkungan auditor internal pemerintah.

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Pengalaman (*Experience*)

Konsep pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lama bekerja seseorang sebagai auditor (Kalbers dan Fogarty, 1995). Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden ada dua hal yaitu terdapat sebagian auditor yang mulai awal bekerja langsung sebagai auditor, sebagian diantaranya sebelum menjadi auditor mereka menjadi tenaga di bagian tata usaha atau tenaga non teknis. Dalam penelitian ini variabel pengalaman menggunakan instrumen yang pernah digunakan oleh Kalbers (1995) yaitu hanya jumlah tahun bekerja sebagai auditor yang digunakan untuk mengukur pengalaman. Setiap responden diminta menjawab pertanyaan berapa lama mereka bekerja sebagai auditor internal pemerintah (BPKP). Tentu saja jumlah tahun yang lebih banyak menunjukkan tingkat pengalaman yang dimiliki seorang auditor juga lebih banyak atau lebih berpengalaman.

3.4.2. Profesionalisme

Konsep profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan 5 dimensi yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang terdiri dari *community affiliation*, *autonomy demands*, *self regulation*, *dedication*, dan *social obligation*. Dimensi-dimensi tersebut juga digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kalbers et al., (1995) dan Rahmawati (1977). Adapun profesionalisme dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968), yang terdiri dari 20 item pertanyaan, masing-masing dimensi terdiri dari 4 item pertanyaan. Penterjemahan terhadap instrumen kuesioner dari sumber yang diadopsi dilakukan dengan merubah dari *internal auditing* menjadi auditor BPKP. Dengan menggunakan skala *Likert* responden diminta untuk memilih jawaban dari skala 1 sampai dengan 5 pada setiap pertanyaan. Jawaban dari responden digunakan untuk menentukan tingkat profesionalisme auditor, yaitu tingkat profesionalisme rendah untuk jawaban pada skala rendah dan sebaliknya tingkat profesionalisme lebih tinggi untuk jawaban pada skala tinggi.

3.4.3. Kinerja Kerja (*Job Performance*)

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja individu anggota suatu organisasi dalam kegiatan perencanaan dan pelaksanaan audit. Untuk mengukur variabel kinerja digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang juga digunakan oleh Rahmawati (1997). Penggunaan instrumen tersebut dimaksudkan untuk tingkat kinerja individu responden. Instrumen terdiri dari 7 item pertanyaan, responden diharapkan untuk memilih jawaban pada skala *Likert* yaitu 1 sampai dengan 5 tiap-tiap pertanyaan. Penterjemahan terhadap instrumen kuesioner dari sumber yang diadopsi dilakukan dengan beberapa penyesuaian agar lebih sesuai dengan kondisi di

lingkungan auditor BPKP. Jawaban pada skala rendah menunjukkan tingkat kinerja individu auditor yang rendah dan sebaliknya.

3.4.4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robins, 1996). Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Berbagai faktor yang mendorong kepuasan kerja antara lain pekerjaan yang secara mental memberikan tantangan, ganjaran yang pantas, kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) yang juga digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dan dilakukan dengan beberapa penyesuaian seperlunya sehingga mendekati kondisi lingkungan responden. Instrumen terdiri dari 7 item pertanyaan, dengan memilih jawaban pada skala *Likert* 1 sampai dengan 5 tiap-tiap pertanyaan. Jawaban pada skala rendah menunjukkan tingkat kepuasan kerja auditor yang rendah dan sebaliknya jawaban pada skala tinggi menggambarkan tingkat kepuasan kerja auditor yang tinggi.

3.5. Teknik Analisis

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan teknik multivariat *Structural Equation Modeling* (SEM). Teknik tersebut dipilih dengan alasan bahwa SEM memiliki kemampuan menggabungkan *measurement model* dan *structural model* secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik-teknik multivariat lainnya (Hair, Anderson, Tatham dan Black, 1995). Disamping itu teknik ini semakin banyak digunakan oleh para peneliti di bidang ilmu sosial.

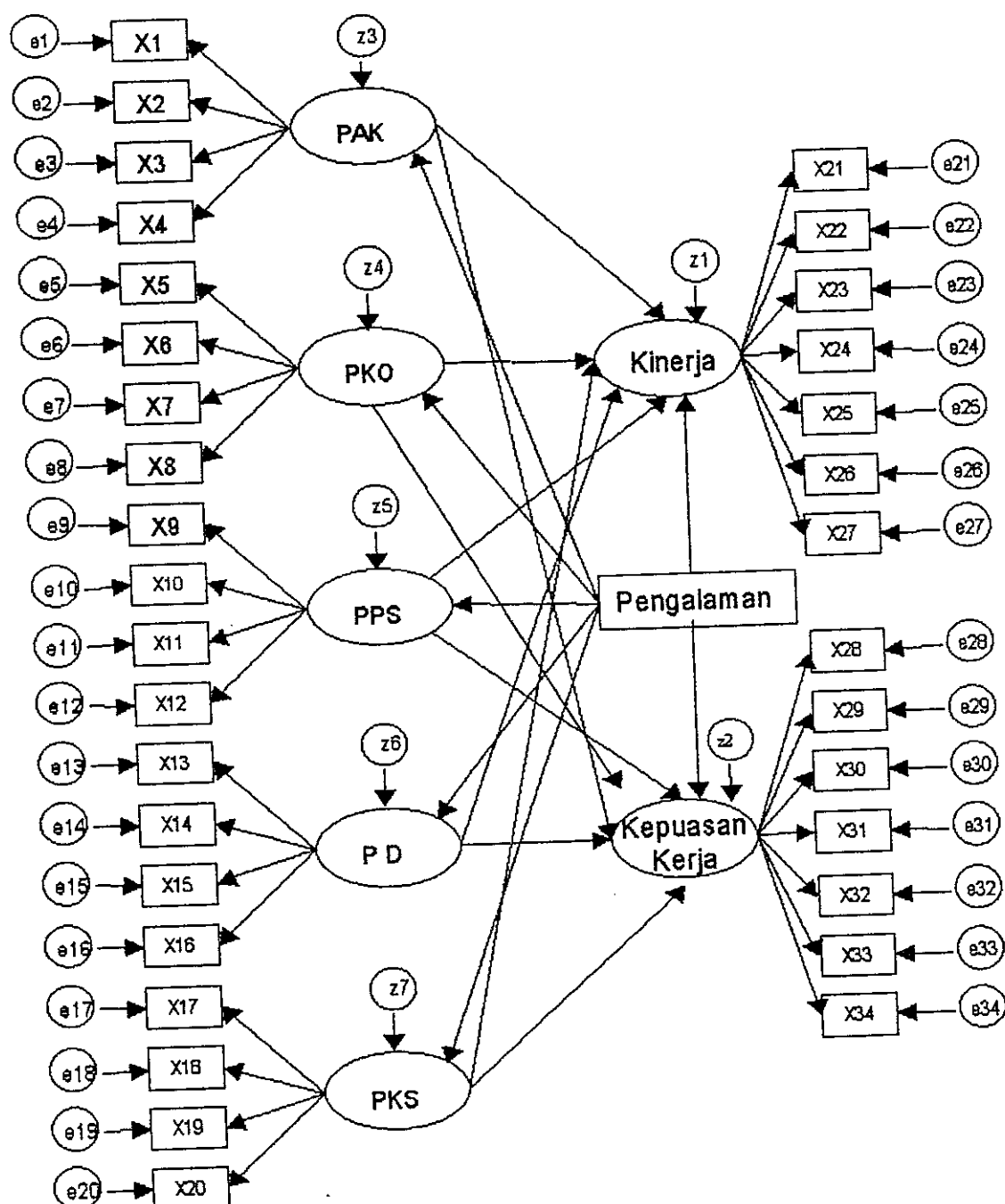
Pada pemodelan yang menggunakan teknik analisis SEM ditempuh beberapa langkah yang harus dilakukan. Pertama, mengembangkan model yang berbasis pada teori yang sudah ada. Konstruk dan indikator dari model teoritis yang akan digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1.

Selanjutnya langkah kedua adalah membuat *path diagram* berdasarkan model kerangka pemikiran teoritis. Pada *path diagram* ditunjukkan hubungan antar konstruk yang akan diuji. Pada penelitian ini terdapat delapan konstruk yang terdiri satu konstruk eksogen yaitu pengalaman dan tujuh konstruk endogen yaitu profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, kewajiban sosial serta kinerja dan kepuasan kerja. Gambaran secara lengkap *path diagram* diilustrasikan pada Gambar 3.2.

Tabel 3.1.
Bangunan Model Teoritis

Konstruk Penelitian	Indikator Konstruk	Kode
Profesionalisme (Dimensi Afiliasi Komunitas)	- Kebiasaan untuk membaca jurnal serta publikasi lainnya	X1
	- Partisipasi terhadap organisasi	X2
	- Pertukaran ide antar auditor	X3
	- Dukungan terhadap lembaga audit	X4
Profesionalisme (Dimensi Kebutuhan Otonomi)	- Kesempatan membuat keputusan audit	X5
	- Pertimbangan profesional auditor	X6
	- Ketergantungan revid supervisor	X7
	- Keputusan audit tanpa intervensi	X8
Profesionalisme (Dimensi Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri)	- Penerapan standar perilaku auditor	X9
	- Penilaian kompetensi rekan lain	X10
	- Kekuasaan menegakkan standar	X11
	- Perbandingan antara pertimbangan auditor dan bukan auditor	X12
Profesionalisme (Dimensi Dedikasi)	- Senang atas dedikasi rekan auditor lain	X13
	- Idealisme terhadap pekerjaan	X14
	- Kesulitan untuk antusias	X15
	- Pendapat terhadap pemotongan gaji	X16
Profesionalisme (Dimensi Kewajiban Sosial)	- Peran auditor bagi masyarakat	X17
	- Pentingnya audit terhadap pemerintah	X18
	- Pemahaman terhadap pentingnya audit	X19
	- Kekawatiran untuk tidak independen	X20
Kinerja	- Perbaikan prosedur audit	X21
	- Kedekatan dengan atasan	X22
	- Saran terhadap atasan	X23
	- Kelebihan pekerjaan yang dilakukan dibandingkan rekan lain	X24
	- Hasil evaluasi kerja	X25
	- Sikap respek terhadap rekan lain	X26
	- Hubungan auditor dengan <i>auditee</i>	X27
Kepuasan Kerja	- Ketertarikan terhadap pekerjaan dibandingkan rekan lain	X28
	- Kepuasan terhadap pekerjaannya	X29
	- Ketidaksukaan terhadap pekerjaan	X30
	- Kegembiraan dibanding rekan lain	X31
	- Antusiasme terhadap pekerjaan	X32
	- Kesukaan terhadap pekerjaan	X33
	- Kebahagiaan dalam bekerja	X34

Gambar 3.2.
Diagram Path



Keterangan :

PAK = Profesionalisme Afiliasi Komunitas

PKO = Profesionalisme Kebutuhan Otonomi

PPS = Profesionalisme Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri

PD = Profesionalisme Dedikasi

PKS = Profesionalisme Kewajiban Sosial

KIN = Kinerja

KK = Kepuasan Kerja

Peng = Pengalaman

Langkah ketiga menyusun *measurement model* dan *structural model* atas dasar *path diagram* di depan. *Measurement model* digunakan untuk menguji dimensi sebuah konstruk *latent variable* sedangkan *structural equation* menunjukkan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk dalam model.

Measurement model penelitian ini adalah sebagai berikut :

Konstruk endogen profesionalisme dimensi afiliasi komunitas

$$X1 = \lambda_1 \text{ PAK} + e1$$

$$X2 = \lambda_2 \text{ PAK} + e2$$

$$X3 = \lambda_3 \text{ PAK} + e3$$

$$X4 = \lambda_4 \text{ PAK} + e4$$

Konstruk endogen profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi

$$X5 = \lambda_5 \text{ PKO} + e5$$

$$X6 = \lambda_6 \text{ PKO} + e6$$

$$X7 = \lambda_7 \text{ PKO} + e7$$

$$X8 = \lambda_8 \text{ KO} + e8$$

Konstruk endogen profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri

$$X_9 = \lambda_9 \text{ PPS} + e_9$$

$$X_{10} = \lambda_{10} \text{ PPS} + e_{10}$$

$$X_{11} = \lambda_{11} \text{ PPS} + e_{11}$$

$$X_{12} = \lambda_{12} \text{ PPS} + e_{12}$$

Konstruk endogen profesionalisme dimensi dedikasi

$$X_{13} = \lambda_{13} \text{ PD} + e_{13}$$

$$X_{14} = \lambda_{14} \text{ PD} + e_{14}$$

$$X_{15} = \lambda_{15} \text{ PD} + e_{15}$$

$$X_{16} = \lambda_{16} \text{ PD} + e_{16}$$

Konstruk endogen profesionalisme dimensi kewajiban sosial

$$X_{17} = \lambda_{17} \text{ PKS} + e_{17}$$

$$X_{18} = \lambda_{18} \text{ PKS} + e_{18}$$

$$X_{19} = \lambda_{19} \text{ PKS} + e_{19}$$

$$X_{20} = \lambda_{20} \text{ PKS} + e_{20}$$

Konstruk endogen kinerja

$$X_{21} = \lambda_{21} \text{ KIN} + e_{21}$$

$$X_{22} = \lambda_{22} \text{ KIN} + e_{22}$$

$$X_{23} = \lambda_{23} \text{ KIN} + e_{23}$$

$$X_{24} = \lambda_{24} \text{ KIN} + e_{24}$$

$$X_{25} = \lambda_{25} \text{ KIN} + e_{25}$$

$$X_{26} = \lambda_{26} \text{ KIN} + e_{26}$$

$$X_{27} = \lambda_{27} \text{ KIN} + e_{27}$$

Konstruk endogen kepuasan kerja

$$X28 = \lambda_{28} KK + e_{28}$$

$$X29 = \lambda_{29} KK + e_{29}$$

$$X30 = \lambda_{30} KK + e_{30}$$

$$X31 = \lambda_{31} KK + e_{31}$$

$$X32 = \lambda_{32} KK + e_{32}$$

$$X33 = \lambda_{33} KK + e_{33}$$

$$X34 = \lambda_{34} KK + e_{34}$$

Adapun *structural equation* penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KIN = (\beta_1 PAK + \beta_2 PKO + \beta_3 PPS + \beta_4 PD + \beta_5 PKS) + Peng + Z1$$

$$KK = (\beta_1 PAK + \beta_2 PKO + \beta_3 PPS + \beta_4 PD + \beta_5 PKS) + Peng + Z2$$

$$PAK = \beta_6 Peng + Z3$$

$$PKO = \beta_7 Peng + Z4$$

$$PPS = \beta_8 Peng + Z5$$

$$PD = \beta_9 Peng + Z6$$

$$PKS = \beta_{10} Peng + Z7$$

Keempat dilakukan pemilihan matriks input dan teknik estimasi. Data input SEM berupa matriks varians-kovarians atau matrik korelasi. Oleh karena penelitian ini menguji hubungan kausalitas sehingga menggunakan matriks varians kovarians (Hair *et. al.*, 1995). Teknik estimasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *maximum likelihood estimation* karena sampel data memenuhi kriteria yang dipersyaratkan yaitu 100 sampai dengan 200 responden.

Langkah kelima mengevaluasi *goodness-of-fit* atau tingkat kesesuaian model. Evaluasi ini antara lain dipenuhinya asumsi normalitas data, evaluasi atas munculnya *outliers*, serta *multicollinearity*, indeks *goodness-of-fit*, serta *regression weight* untuk menguji hubungan kausalitas atas model yang diteliti serta analisa pengaruh baik yang bersifat langsung, tidak langsung maupun pengaruh secara keseluruhan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah individu auditor BPKP. Populasi auditor BPKP di seluruh Indonesia per 31 Desember 2000 berjumlah 4.066 orang. Pada penelitian ini jumlah kuesioner yang disebarkan kepada para responden berjumlah 500 kuesioner. Adapun kuesioner yang telah terjawab dan kembali ke peneliti sejumlah 219. Dengan demikian *respon rate* mencapai 43,80%. Terhadap kuesioner yang kembali tersebut setelah diseleksi oleh peneliti ternyata yang layak untuk diolah lebih lanjut sejumlah 176 atau 80,36%. Jumlah sampel tersebut sudah memenuhi persyaratan bahkan melebihi jumlah minimal yang ditetapkan dalam teknik analisis SEM yaitu jumlah indikator penelitian 34×5 parameter = 170 sampel.

Adapun statistik deskriptif demografi responden dilaporkan pada Tabel 4.1. berikut ini.

Tabel 4.1.
Statistik Deskriptif : Demografi Responden

	Mean	Minimum	Maximum	Standar Deviasi
Masa kerja	15,14	2	34	9,79
Pengalaman	14,70	1	34	9,41
Usia	39,01	26	56	9,75

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.1. tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata masa kerja responden adalah 15 tahun lebih. Sedangkan rata-rata pengalaman mencapai 14 tahun lebih dan rata-rata usia responden adalah umur 39 tahun lebih.

Statistik deskriptif variabel yang digunakan dalam penelitian ini tendensi sentralnya tergambar pada Tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2.
Statistik Deskriptif : Variabel

Variabel	Mean	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Deviasi Standar
- Pengalaman	14,70	--	1 – 34	9,41
- Profesionalisme Afiliasi Komunitas	2,96	4 - 20	4 – 20	1,41
- Profesionalisme Kebutuhan Otonomi	2,95	4 - 20	4 – 20	1,34
- Profesionalisme Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri	2,91	4 - 20	4 – 20	1,23
- Profesionalisme Dedikasi	3,32	4 - 20	4 – 20	1,28
- Profesionalisme Kewajiban Sosial	2,83	4 - 20	4 – 20	1,15
- Kinerja	3,18	7 - 35	7 – 35	1,23
- Kepuasan Kerja	3,30	7 - 35	10 – 35	1,15

Sumber : Data yang diolah

Melalui tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme dimensi dedikasi mempunyai rata-rata tertinggi sebesar 3,32 diantara variabel lainnya. Sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas kecuali untuk variabel kepuasan kerja ternyata kisaran jawaban responden sama dengan kisaran teoritisnya. Sedangkan variabilitas tertinggi diantara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel pengalaman sebesar 9,41.

4.2. Pengujian Kualitas Data

4.2.1. *Confirmatory Factor Analysis*

Semua konstruk pada penelitian ini adalah *latent variable* yang didimensikan oleh indikator-indikator (*observed variable*), kecuali variabel pengalaman. Untuk menguji apakah sekelompok indikator secara bersama-sama dan kuat membentuk atau merupakan sebuah dimensi dari suatu *latent variable* maka dilakukan *confirmatory factor analysis* terhadap *measurement model* yang dibangun.

Confirmatory factor analysis dilakukan terhadap *measurement model* dari 5 konstruk endogen secara bersama-sama, meliputi konstruk profesionalisme dimensi

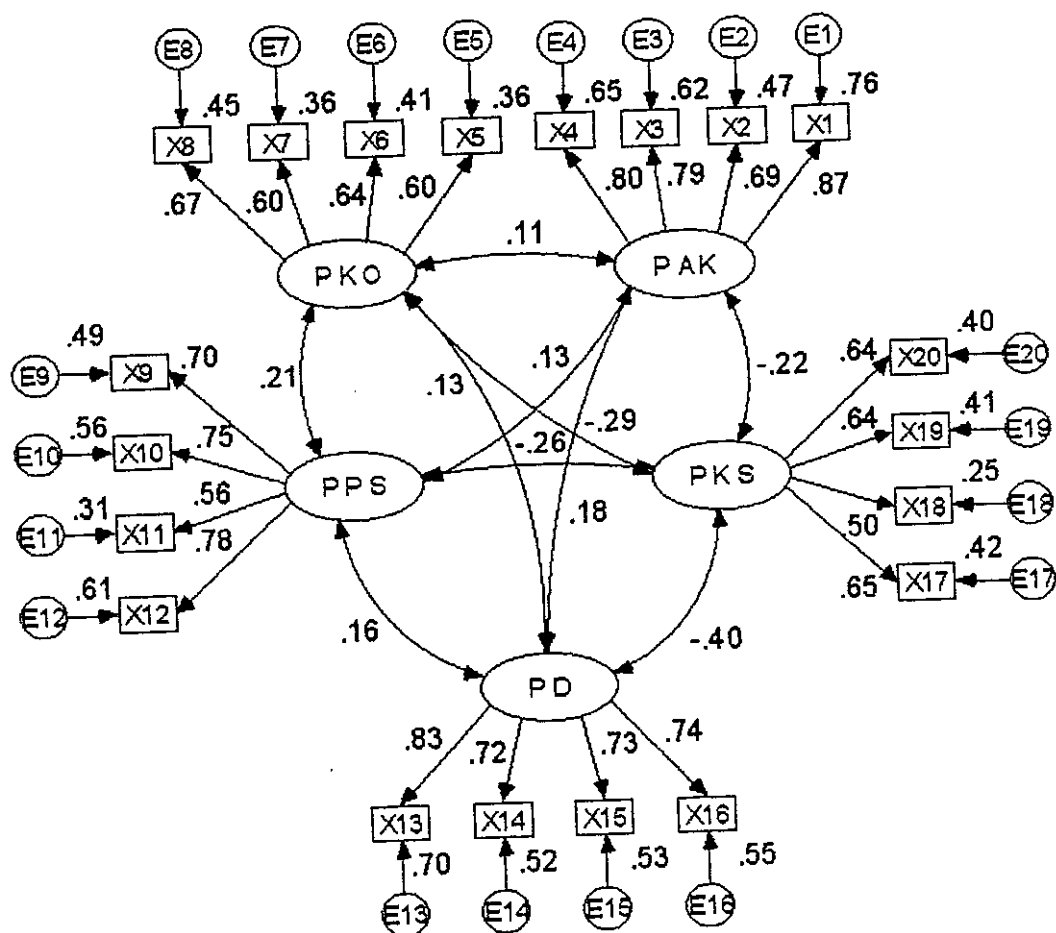
afiliasi komunitas, profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi, profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri, profesionalisme dimensi dedikasi, dan profesionalisme dimensi kewajiban sosial. Konstruk tersebut dibentuk oleh indikator X1 sampai dengan X20 atau masing-masing konstruk laten terdiri dari 4 indikator. Hasil *confirmatory factor analysis* terhadap data penelitian dengan menggunakan *software* AMOS 4.01 terhadap indikator dalam membentuk dimensi-dimensi tersebut diilustrasikan pada Gambar 4.1.

Berdasarkan pada gambar tersebut dapat diartikan bahwa kesesuaian (unidimensionalitas) dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten di atas menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Hal ini ditandai dengan hasil pengolahan data diperoleh *probability* atau tingkat signifikansi sebesar 0,944 yang berarti bahwa hipotesa nol, yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matrik kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak.

Gambar 4.1. :
Confirmatory Factor Analysis Variabel Independen

CONFIRMATORY FACTOR ANALISYS VARIABEL INDEPENDEN

Chi-Square=132.678
Probability=.944
GFI=.933
AGFI=.912
CFI=1.000
TLI=1.031
RMSEA=.000
CMIN/DF=.829



Adapun hasil pengolahan data penelitian terhadap *goodness-of-fit* berupa *chi-square*, *probability*, *GFI* maupun uji lainnya diperoleh hasil yang cukup baik sebagaimana dipersyaratkan dalam SEM. Secara rinci hasil pengujian yang diperoleh dapat dilihat pada Lampiran 4

Sedangkan koefisien regresi untuk masing-masing indikator memiliki nilai *critical ratio* yang sudah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai lebih besar dari 1,96. *Critical ratio* atau C.R. tersebut identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. *Critical ratio* yang lebih besar dari 1,96 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut signifikan pada taraf signifikansi 5% dan merupakan dimensi dari faktor laten yang dibentuk.

Regression weights untuk lima variabel independen menunjukkan bahwa *loading factor* masing-masing indikator sudah menunjukkan tingkat penerimaan yang baik yaitu di atas 0,40. Menurut Hair *et.al*, (1995) syarat suatu indikator yang merupakan dimensi dari suatu variabel bentukan adalah jika *loading factor* -nya lebih dari 0,4. Melihat hasil perhitungan tersebut ternyata semua variabel indikator signifikan dalam membentuk konstruk laten PAK, PKO, PPS, PD dan PKS. Dengan demikian tidak ada alasan untuk dilakukan revisi terhadap model tersebut. *Regression Weights* untuk *measurement model* variabel independen dapat dilihat pada Lampiran 4.

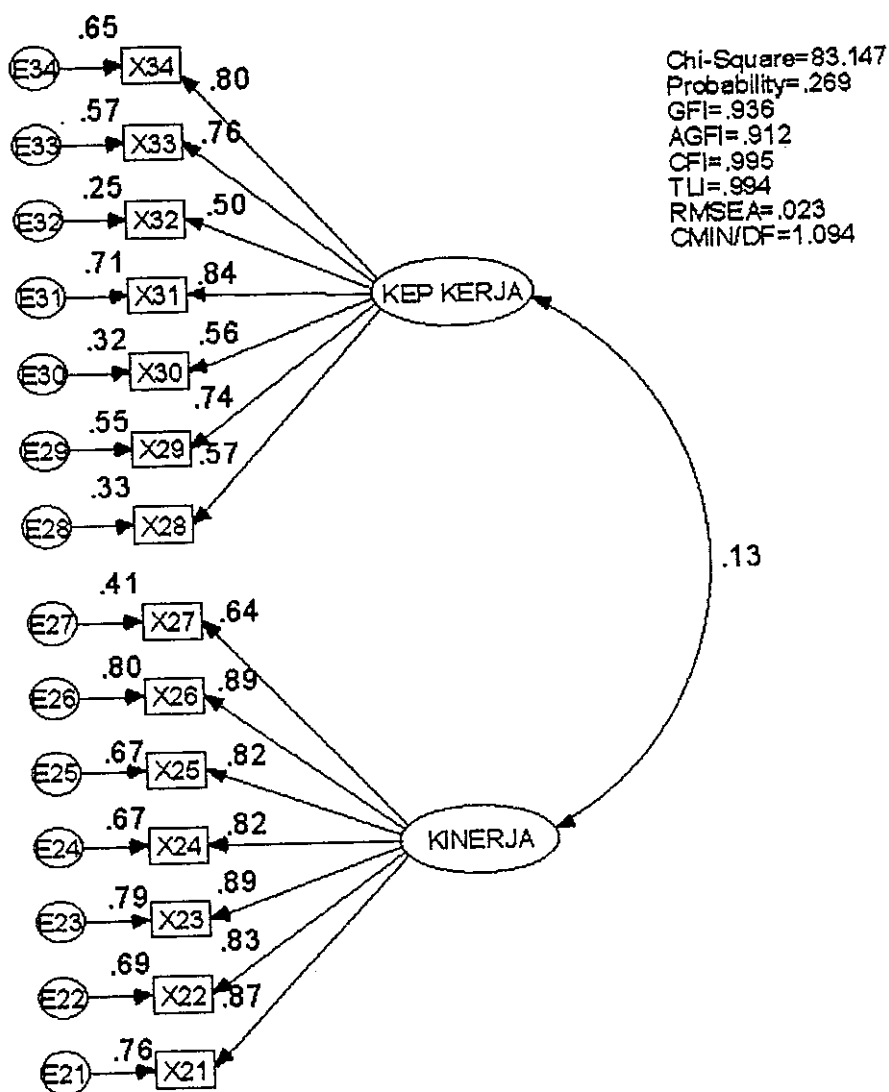
Confirmatory factor analysis terhadap variabel dependen meliputi variabel kinerja dan variabel kepuasan kerja (KK). *Measurement model* terhadap indikator yang membentuk konstruk laten kinerja dan kepuasan kerja meliputi indikator X21 sampai dengan X34 atau masing-masing konstruk laten terdiri dari 7 indikator.

Confirmatory factor analysis yang digunakan untuk menguji kesesuaian (unidimensionalitas) dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten di atas

menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Hal ini ditandai dengan hasil pengolahan data penelitian diperoleh *probability* atau tingkat signifikansi sebesar 0,269 yang berarti bahwa hipotesa nol; yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matrik kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Kesesuaian atas dimensi-dimensi itu diuji dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* seperti yang diilustrasikan pada Gambar 4.2. berikut ini.

Gambar 4.2.
Confirmatory Factor Analysis Variabel Dependen

CONFIRMATORY FACTOR ANALISYS VARIABEL DEPENDEN



Adapun semua *goodness of fit index* yang dipersyaratkan dalam SEM yang terdiri dari *chi-square*, *probability*, *GFI* dan berbagai pengukuran lainnya menunjukkan tingkat penerimaan yang baik sebagaimana dapat dilihat pada Lampiran 4.

Jika dilihat dari koefisien regresi untuk masing-masing indikator ternyata memiliki nilai *critical ratio* yang sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai lebih besar dari 1,96. *Critical ratio* atau C.R. tersebut identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. *Critical ratio* yang lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut signifikan pada taraf signifikansi 5% dan merupakan dimensi dari faktor laten yang dibentuk

Regression weight untuk dua variabel dependen yang tercantum pada Lampiran 4 menunjukkan bahwa *loading factor* masing-masing indikator sudah menunjukkan tingkat penerimaan yang baik yaitu di atas 0,40. Menurut Hair *et.al*, (1995) syarat suatu indikator yang merupakan dimensi dari suatu variabel bentukan adalah jika *loading factor* -nya lebih dari 0,4. Melihat hasil perhitungan tersebut ternyata bahwa *loading factor* dari semua variabel indikator signifikan dalam membentuk konstruk laten kinerja dan kepuasan kerja . Dengan demikian tidak ada alasan untuk dilakukan revisi terhadap model tersebut. *Regression weights* untuk *measurement model* variabel dependen dengan menggunakan *software* AMOS 4.01 dapat dilihat pada Lampiran 4.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran mengenai konsistensi dari indikator dalam mengindikasikan sebuah konstruk. Pada SEM terdapat dua pendekatan yang digunakan yaitu *construct reliability* dan *variance extracted*. Nilai batas dari *construct reliability*

yang dapat diterima adalah minimal 0,70 sedangkan *variance extracted* minimal 0,50 (Hair. *et.al.*, 1995).

Hasil pengolahan data melalui *software* AMOS 4.01 diperoleh nilai *construct reliability* sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.3. berikut ini.

Tabel 4.3. :
Construct reliability

Konstruk	Sum of standar loadings	Sum of measurement error	Sum of standard loadings squared	Construct reliability
PAK	3,15	1,50	9,92	0,87
PKO	2,51	2,43	6,30	0,72
PPS	2,79	2,02	7,78	0,79
PD	3,03	1,69	9,18	0,84
PKS	2,44	2,51	5,95	0,70
K	5,77	2,19	33,29	0,94
KK	4,82	3,59	23,23	0,87

Sumber ; Data yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa 7 (tujuh) variabel bentukan yang diuji pada penelitian ini ternyata semua memenuhi batas persyaratan. Dengan demikian tingkat realibilitas seluruh konstruk dapat diterima.

Adapun *variance extracted* menunjukkan jumlah varians dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Uji reliabilitas dengan menggunakan *variance extracted* terangkum pada Tabel 4.4. dibawah ini.

Tabel 4.4.:
Variance extracted

Konstruk	Sum of squared standard loadings	Sum of measurement error	Variance extracted
PAK	2,50	1,50	0,63
PKO	1,58	2,43	0,39
PPS	1,97	2,02	0,49
PD	2,30	1,69	0,58
PKS	1,48	2,51	0,37
K	4,80	2,19	0,69
KK	3,42	3,59	0,49

Sumber ; Data yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa empat konstruk yaitu profesionalisme kebutuhan otonomi, profesionalisme peraturan sendiri, profesionalisme kewajiban sosial dan kepuasan kerja berada pada tingkat reliabilitas yang marginal (nilai *variance extracted* kurang dari 0,50). Sedangkan tiga konstruk lainnya tingkat reliabilitasnya cukup baik yaitu *variance extracted* di atas 0,50.

4.2.3. Uji Korelasi

Korelasi antar lima konstruk profesionalisme menunjukkan tingkat korelasi yang rendah. Tingkat korelasi yang terbesar adalah hubungan antara konstruk PKS dengan PD sebesar $-0,40$. Demikian halnya korelasi antara konstruk kinerja dan kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat korelasi yang rendah yaitu sebesar $0,13$. Rendahnya korelasi tersebut berarti bahwa masing-masing konstruk bersifat independen dan merupakan satu faktor independen yang terbentuk melalui indikator masing-masing. Korelasi antar konstruk selanjutnya dapat dilihat secara lengkap pada Gambar 4.1 dan 4.2 di depan.

4.2.4. Ukuran Sampel

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan 176 sampel untuk 34 indikator (*observed variabel*) yang diamati. Sebagaimana dikemukakan oleh Hair *et.al* (1995) bahwa pada teknik estimasi *maximum likelihood estimation*, ukuran sampel yang dipersyaratkan adalah antara 100 sampai dengan 200 sampel. Disamping itu ukuran sampel harus cukup apabila dibandingkan dengan jumlah parameter yang diestimasi yaitu menggunakan 5 observasi untuk masing-masing parameter. Dengan demikian

ukuran sampel yang dipersyaratkan dalam teknik analisis SEM dapat dipenuhi pada penelitian ini.

4.2.5. Uji Normalitas Data

Untuk menilai normalitas data dalam SEM, dilakukan dengan melihat nilai z yang dimiliki dibandingkan dengan *critical ratio*. Apabila z -value lebih besar dari *critical ratio* berarti distribusi data tidak normal. Nilai kritis ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi tertentu yang diinginkan.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,01 melalui pemanfaatan *software* AMOS 4.01 diperoleh angka yang menunjukkan nilai yang berada dalam kisaran $\pm 2,58$ pada kolom C.R (lihat Lampiran 4). Hal ini berarti bahwa data yang dipakai pada penelitian ini adalah berdistribusi normal secara univariat. Sedangkan jika dilihat normalitas data dari nilai *multivariate* ternyata distribusi data tidak normal. Namun demikian analisis data penelitian ini tetap dapat dilanjutkan karena normalitas data bukan syarat mutlak regresi (Rietveld dan Sunaryanto, 1994). Hasil pengujian terhadap normalitas data dapat dilihat pada Lampiran 4.

4.2.6. Uji Outliers

Uji *Outliers* pada penelitian ini digunakan untuk menilai adanya data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari data observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim. *Outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair, et al., 1995).

a). *Univariate Outliers*

Untuk mendeteksi adanya *univariate outliers* dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian kedalam *standard score* atau yang biasa disebut *Z-score*, yang memiliki nilai rata-rata nol dengan standard deviasi sebesar 1,00 (Hair *et. al.*, 1995). Observasi yang memiliki *score* $\geq \pm 3,0$ dikategorikan sebagai *outliers*. Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan per konstruk/variabel dengan menggunakan *software* SPSS 10, hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 4.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terangkum pada Lampiran 4 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat nilai *z-score* yang lebih besar atau sama dengan $\pm 3,00$. Hal ini berarti tidak terdapat *univariate outliers* pada data yang dipakai pada penelitian ini.

b). *Multivariate Outliers*

Evaluasi terhadap adanya *multivariate outliers* perlu dilakukan, karena meskipun data yang dianalisis menunjukkan tidak adanya *univariate outliers*, namun diantara beberapa observasi tersebut dapat menjadi *outliers* bila telah digabungkan dalam suatu model struktural. Jarak Mahalonobis tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Ferdinand, A.T.,2000). Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan 7 variabel bebas yaitu $\chi^2 (7 ; 0,01) = 18,4753$. Maka untuk semua observasi yang mempunyai nilai *mahalonobis distance* yang lebih besar dari 18,4753 dari model yang diajukan dalam penelitian ini merupakan *multivariate outliers*. Namun

outliers yang ditemukan tidak dihilangkan dari analisis selanjutnya, karena data tersebut menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dan tidak terdapat alasan khusus dari profil responden tersebut yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, A.T., 2000).

4.2.7. Uji *Multicollinearity*

Uji atas *multicollinearity* dapat dideteksi melalui determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil memberi indikasi adanya masalah *multicollinearity*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* AMOS 4.01 terhadap nilai *determinant of sample covariance matrix* didapat hasil sebesar : $1.3017e + 000$.

Nilai tersebut mengidentifikasi nilai yang jauh dari nol. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah *multicollinearity* pada data penelitian yang dianalisis sehingga layak untuk digunakan.

4.2.8. Uji Kesesuaian Model terhadap Full Structural Equation Model Analysis

Uji kesesuaian model dilakukan dengan menggunakan kriteria *goodness of fit*. Hasil pengolahan atas uji kesesuaian model dengan menggunakan *software* AMOS 4.01 terhadap *full structural equation model* yang diajukan pada penelitian ini terangkum pada Tabel 4.5. dibawah ini.

Tabel 4.5. :
Tabel Goodness of Fit Index

Goodness Of Fit	Cut Off Value	Hasil Estimasi	Keterangan
Chi Square	Diharapkan kecil	597,983	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,054	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,844	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,819	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,979	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,977	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,024	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,099	Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

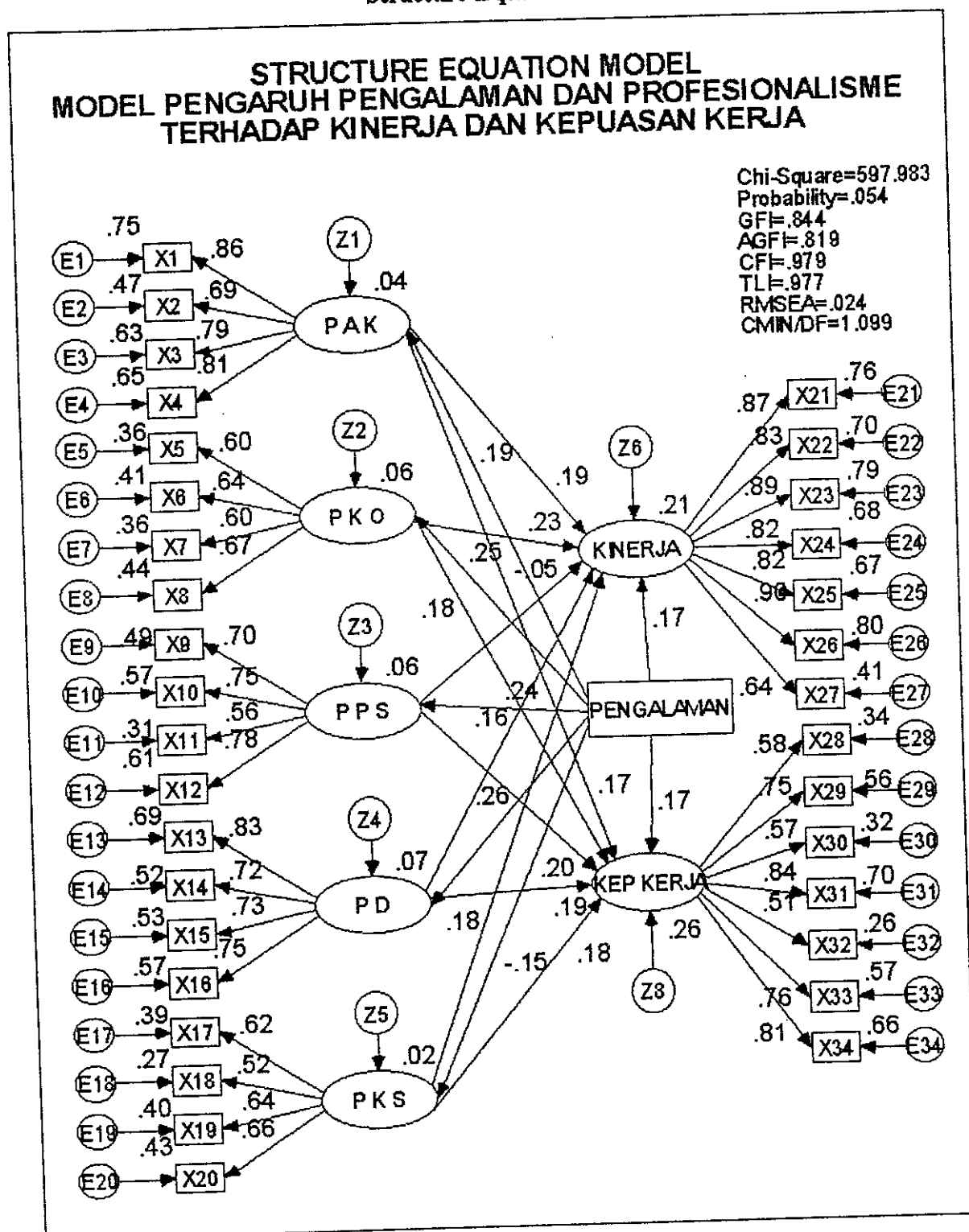
Structural equation model yang digunakan, menunjukkan probabilitas sebesar 0,054. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak.

Dengan diterimanya hipotesis nol itu berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi dan karena itu model ini dapat diterima. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang cukup baik. *Structure equation model* tersebut menunjukkan bahwa model dapat diterima dan memenuhi beberapa kriteria statistik yang disyaratkan walaupun dengan beberapa keterbatasan karena nilai *GFI* dan *AGFI* hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal.

Dengan demikian *confirmatory factor analysis* pada pengukuran model diatas menunjukkan bahwa model tersebut dapat diterima dengan beberapa keterbatasan yaitu pertama, *GFI* hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal karena tidak memenuhi ketentuan minimum yaitu $\geq 0,90$. Kedua, *AGFI* hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal karena tidak memenuhi ketentuan minimum yaitu $\geq 0,90$.

Hasil lengkap model yang diuji tersebut diilustrasikan pada Gambar 4.3. di bawah ini.

Gambar 4.3 . :
Structure Equation Model



Indikator yang digunakan pada penelitian ini sejak awal sejumlah 34 dan setelah dilakukan pengolahan data jumlah tersebut tidak mengalami perubahan atau tidak ada yang dibuang (*di-drop*) indikatornya. Hal ini disebabkan indikator yang digunakan sudah cukup baik yaitu ditandai dengan hasil uji reliabilitas dan validitas yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, berkisar antara 0,80 sampai dengan 0,92 dan 0,36 s/d 0,85. Disamping itu oleh peneliti dilakukan *pre-test* terhadap 30 auditor BPKP Perwakilan Jawa Tengah yang hasil uji reliabilitasnya berkisar antara 0,40 sampai dengan 0,85 serta uji validitasnya berkisar pada 0,22 sampai dengan 0,77. Berdasarkan hasil *pre-test* tersebut oleh peneliti dilakukan perbaikan redaksional indikator penelitian dan direviu oleh seorang kepala seksi dan seorang pengendali teknis BPKP, sebelum kuesioner disebar kepada para responden. Dengan langkah-langkah tersebut ternyata indikator yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan model yang cukup *fit*.

Sedangkan pengolahan data dengan *software* AMOS 4.01 terhadap model keseluruhan yang diajukan disimpulkan bahwa hubungan antar konstruk baik profesionalisme dengan kinerja, profesionalisme dengan kepuasan kerja, pengalaman dengan profesionalisme, pengalaman dengan kinerja serta pengalaman dengan kepuasan kerja tidak ditemukan terjadinya *nonrecursive model*.

4.3. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang telah diajukan pada bab sebelumnya, dilakukan dengan menganalisis hasil perhitungan *regression weight* untuk masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogennya.

Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal penelitian ini diketahui bahwa terdapat 17 (tujuh belas) hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Pada sub bab ini akan

disimpulkan pengujian hipotesis untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji-t sebagaimana yang dilakukan pada teknik *multiple regression*.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* AMOS 4.01 menunjukkan nilai masing-masing koefisien regresi beserta nilai t-hitungnya. Pada AMOS kolom *Critical Ratio (C.R)* yang identik dengan t-hitung dibandingkan dengan nilai kritisnya yaitu di atas 1,96 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05). Adapun hasil lengkap perhitungan tersebut dirangkum pada Tabel 4.6. di bawah ini.

Tabel 4.6.
Standardized Regression Weight Structural Equation Model

Ragression Weights			Estimata	Estimate	S.E.	C.R.	P
PAK	←	PENG	0.022	0.191	0.009	2.384	0.017
P KO	←	PENG	0.024	0.249	0.009	2.773	0.006
P P S	←	PENG	0.022	0.235	0.008	2.822	0.005
P D	←	PENG	0.026	0.258	0.008	3.165	0.002
P K S	←	PENG	-0.011	-0.146	0.007	-1.619	0.106
KINERJA	←	PAK	0.164	0.186	0.069	2.376	0.017
KINERJA	←	P KO	0.238	0.225	0.096	2.489	0.013
KINERJA	←	P P S	-0.055	-0.051	0.087	-0.63	0.528
KINERJA	←	P D	0.161	0.162	0.081	2.004	0.045
KINERJA	←	P K S	0.233	0.18	0.114	2.048	0.041
KEP KERJA	←	PAK	0.14	0.167	0.066	2.122	0.034
KEP KERJA	←	P KO	0.179	0.178	0.09	1.982	0.047
KEP KERJA	←	P P S	0.202	0.201	0.085	2.386	0.017
KEP KERJA	←	P D	0.174	0.185	0.078	2.25	0.024
KEP KERJA	←	P K S	0.224	0.183	0.109	2.052	0.04
KEP KERJA	←	PENG	0.018	0.17	0.008	2.046	0.041
KINERJA	←	PENG	0.017	0.171	0.008	2.079	0.038

Sumber : Data yang diolah dengan AMOS 4.01

Untuk lebih memperjelas pengujian atas hipotesa yang diajukan, selanjutnya dibahas masing-masing hasil uji tersebut berikut ini.

4.3.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PAK (Profesionalisme Afiliasi Komunitas) dengan konstruk kinerja sebesar 2,376. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,017 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi, ternyata dapat diterima.

4.3.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PKO (Profesionalisme kebutuhan Otonomi) dengan konstruk kinerja sebesar 2,488. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,013 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi, ternyata dapat diterima.

4.3.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PPS (Profesionalisme keyakinan terhadap Peraturan Sendiri) dengan konstruk kinerja sebesar $-0,63$. Nilai *critical ratio* tersebut berada di bawah (di luar) batas nilai kritis $1,96$. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar $0,528$ yang berarti masih berada di atas nilai signifikansi $0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi, ternyata ditolak.

4.3.4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi dedikasi) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PD (Profesionalisme Dedikasi) dengan konstruk kinerja sebesar $2,004$. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis $1,96$. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar $0,045$ yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi $0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi dedikasi) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi, ternyata dapat diterima.

4.3.5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kewajiban sosial) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PKS (Profesionalisme Kewajiban Sosial) dengan konstruk kinerja sebesar 2,048. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,041 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kewajiban sosial) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi, ternyata dapat diterima.

4.3.6. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka akan semakin puas dalam bekerja. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PAK (Profesionalisme Afiliasi Komunitas) dengan konstruk kepuasan kerja sebesar 2,122. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,034 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka akan semakin puas dalam bekerja, ternyata dapat diterima.

4.3.7. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka akan semakin puas dalam bekerja. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PKO (Profesionalisme Kebutuhan Otonomi) dengan konstruk kepuasan kerja sebesar 1,982. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,047 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka akan semakin puas dalam bekerja, ternyata dapat diterima.

4.3.8. Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis ketujuh pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka akan semakin puas dalam bekerja. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PPS (Profesionalisme Pertaturan Sendiri) dengan konstruk kepuasan kerja sebesar 2,386. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,017 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka akan semakin puas dalam bekerja, ternyata dapat diterima.

4.3.9. Pengujian hipotesis 9

Hipotesis kesembilan pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi dedikasi) maka akan semakin puas dalam bekerja. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PD (Profesionalisme Dedikasi) dengan konstruk kepuasan kerja sebesar 2,25. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,024 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi dedikasi) maka akan semakin puas dalam bekerja, ternyata dapat diterima.

4.3.10. Pengujian Hipotesis 10

Hipotesis kesepuluh pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kewajiban sosial) maka akan semakin puas dalam bekerja. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara konstruk PKS (Profesionalisme Kewajiban Sosial) dengan konstruk kepuasan kerja sebesar 2,052. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,04 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kewajiban sosial) maka akan semakin puas dalam bekerja, ternyata dapat diterima.

4.3.11. Pengujian Hipotesis 11

Hipotesis kesebelas pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi afiliasi komunitas). Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara variabel pengalaman dengan konstruk PAK (Profesionalisme Afiliasi Komunitas) sebesar 2,384. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,017 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi afiliasi komunitas), ternyata dapat diterima.

4.3.12. Pengujian Hipotesis 12

Hipotesis kedua belas pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi kebutuhan otonomi). Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara variabel pengalaman dengan konstruk PKO (Profesionalisme Kebutuhan Otonomi) sebesar 2,773. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,006 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi kebutuhan otonomi), ternyata dapat diterima.

4.3.13. Pengujian Hipotesis 13

Hipotesis ketiga belas pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri). Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara variabel pengalaman dengan konstruk PPS (Profesionalisme Peraturan Sendiri) sebesar 2,822. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,005 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri), ternyata dapat diterima.

4.3.14. Pengujian Hipotesis 14

Hipotesis keempat belas pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi dedikasi). Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara variabel pengalaman dengan konstruk PD (Profesionalisme Dedikasi) sebesar 3,165. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,002 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi dedikasi), ternyata dapat diterima.

4.3.15. Pengujian Hipotesis 15

Hipotesis kelima belas pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi kewajiban sosial). Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara variabel pengalaman dengan konstruk PKS (Profesionalisme Kewajiban Sosial) diperoleh nilai sebesar - 1,619. Nilai *critical ratio* tersebut berada di luar batas atau dibawah nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,106 yang berarti masih berada di atas nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi kewajiban sosial), ternyata ditolak.

4.3.16. Pengujian Hipotesis 16

Hipotesis keenam belas pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara variabel pengalaman dengan konstruk kinerja menunjukkan angka sebesar 2,079. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,038 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi kinerjanya, ternyata dapat diterima.

4.3.17. Pengujian Hipotesis 17

Hipotesis ketujuh belas pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin puas dalam bekerja. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R. atas hubungan antara variabel pengalaman dengan konstruk kepuasan kerja diperoleh angka sebesar 2,046. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis 1,96. Sedangkan jika dilihat dari nilai P ternyata hasilnya sebesar 0,041 yang berarti masih berada di bawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin puas dalam bekerja, ternyata dapat diterima.

Ringkasan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7.
Rangkuman hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Hipotesis yang diajukan	Simpulan
Hipotesis 1	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.	Diterima
Hipotesis 2	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.	Diterima
Hipotesis 3	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.	Ditolak
Hipotesis 4	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi dedikasi) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.	Diterima
Hipotesis 5	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kewajiban sosial) maka tingkat kinerja juga semakin tinggi.	Diterima
Hipotesis 6	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka akan semakin puas dalam bekerja.	Diterima
Hipotesis 7	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka akan semakin puas dalam bekerja.	Diterima
Hipotesis 8	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka akan semakin puas dalam bekerja.	Diterima
Hipotesis 9	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi dedikasi) maka akan semakin puas dalam bekerja.	Diterima
Hipotesis 10	Semakin tinggi profesionalisme auditor BPKP (untuk dimensi kewajiban sosial) maka akan semakin puas dalam bekerja.	Diterima
Hipotesis 11	Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi afiliasi komunitas)	Diterima
Hipotesis 12	Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi kebutuhan otonomi)	Diterima
Hipotesis 13	Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri).	Diterima
Hipotesis 14	Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi dedikasi)	Diterima
Hipotesis 15	Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi profesionalismenya (untuk dimensi kewajiban sosial)	Ditolak
Hipotesis 16	Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin tinggi kinerjanya.	Diterima
Hipotesis 17	Semakin berpengalaman auditor BPKP maka semakin puas dalam bekerja.	Diterima

4.4. Analisis Pengaruh

Pengujian berikutnya sesudah uji hipotesis adalah menganalisis adanya pengaruh masing-masing konstruk terhadap konstruk lainnya baik pengaruh langsung,

tidak langsung maupun pengaruh totalnya. Untuk itu *software* AMOS 4.01 menunjukkan output sebagaimana dimuat pada tiga tabel di bawah ini.

Tabel 4.8.
Standardized direct effects

	Peng	PKS	PD	PPS	PKO	PAK	KK
PKS	- 0,146	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PD	0,258	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PPS	0,235	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PKO	0,249	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PAK	0,191	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
KK	0,170	0,183	0,185	0,201	0,178	0,167	0,000
K	0,171	0,180	0,162	- 0,051	0,225	0,186	0,000

Sumber : data yang diolah dengan AMOS 4.01

Berdasarkan pada Tabel 4.8. (*standardized direct effects*) di atas dapat disimpulkan bahwa konstruk pengalaman mempunyai pengaruh langsung paling besar terhadap konstruk profesionalisme dimensi dedikasi (PD) sebesar 0,258. Selanjutnya berturut-turut terhadap konstruk profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi (PKO), profesionalisme dimensi peraturan sendiri (PPS), profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, kinerja (K), dan kepuasan kerja (KK). Adapun konstruk yang pengaruhnya negatif adalah pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial (PKS) sebesar - 0,146 serta konstruk profesionalisme dimensi peraturan sendiri (PPS) terhadap kinerja sebesar - 0,051.

Untuk konstruk profesionalisme dengan 5 dimensi, yang paling kuat memberikan pengaruh langsung terhadap konstruk kepuasan kerja adalah konstruk profesionalisme dimensi peraturan sendiri (PPS) sebesar 0,201. Sedangkan konstruk kinerja pengaruh paling kuat berasal dari konstruk profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi (PKO) sebesar 0,225.

Adapun pengaruh tidak langsung antara konstruk satu terhadap konstruk lainnya disajikan pada Tabel 4.9. di bawah ini.

Tabel 4.9.
Standardized indirect effects

	Peng	PKS	PD	PPS	PKO	PAK	KK
PKS	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PD	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PPS	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PKO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PAK	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
KK	0,1445	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
K	0,0951	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Sumber : data yang diolah dengan AMOS 4.01

Pengaruh tidak langsung konstruk pengalaman terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,1445 yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh pengalaman terhadap kinerja yang hanya sebesar 0,0951. Adapun pengaruh tidak langsung pengalaman terhadap profesionalisme yang berjumlah lima dimensi adalah 0,000 atau tidak ada pengaruh antar konstruk tersebut, karena antar konstruk tersebut semua pengaruh bersifat langsung.

Pengaruh total (*total effects*) merupakan pengaruh konstruk terhadap konstruk lainnya yang timbul karena berbagai hubungan. Pengolahan data menggunakan *software* AMOS 4.01 dihasilkan pengaruh total antar konstruk satu terhadap konstruk lainnya yang disajikan pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10. :
Standardized total effects

	Peng	PKS	PD	PPS	PKO	PAK	KK
PKS	- 0,146	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PD	0,258	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PPS	0,235	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PKO	0,249	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PAK	0,191	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
KK	0,315	0,183	0,185	0,201	0,178	0,167	0,000
K	0,266	0,180	0,162	- 0,051	0,225	0,186	0,000

Sumber : data yang diolah dengan AMOS 4.01

Melalui Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa konstruk pengalaman berpengaruh lebih besar terhadap konstruk kepuasan kerja yaitu sebesar 0,315

dibandingkan terhadap konstruk kinerja yang hanya sebesar 0,266. Pengaruh total konstruk profesionalisme yang terdiri dari 5 (lima) dimensi terhadap kinerja dan kepuasan kerja ternyata sama halnya dengan pengaruh langsung yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Demikian juga pengaruh pengalaman terhadap 5 (lima) konstruk profesionalisme.

4.5. Pembahasan Hasil Uji hipotesis dan Implikasinya

4.5.1. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Secara umum hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya. Hipotesis 1 sampai dengan 5 yang menyatakan bahwa internal auditor pemerintah (BPKP) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk lima dimensi profesionalisme) akan mempunyai kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menyimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima kecuali untuk profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri (PPS). Simpulan hasil tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harrel *et. al.*, (1989); Rahmawati (1997). Adapun uji terhadap hipotesis 3 ternyata berdasarkan penelitian ini hasilnya ditolak. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalber dan Forgaty (1995) serta Purwoko (1996).

Hasil tersebut membuktikan arti pentingnya sikap profesional yang harus dimiliki auditor BPKP untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin profesional seorang auditor BPKP maka akan semakin tinggi kinerjanya. Auditor yang terlibat secara personal dalam afiliasi komunitas, mempunyai sikap mandiri, mau melakukan pengabdian terhadap profesi, serta menyadari akan kewajibannya terhadap masyarakat cenderung memberi kontribusi yang lebih terhadap institusinya dalam bentuk kinerja

yang lebih tinggi. Bukti empiris yang menyatakan tidak adanya hubungan antara PPS dengan kinerja auditor BPKP disebabkan indikator –indikator yang terdapat di dalam konstruk PPS lebih berisi mengenai persepsi dan penilaian auditor terhadap standar perilaku dan pelaksanaan yang berlaku di BPKP serta penilaian kompetensi rekan sesama auditor bukan persepsi yang secara langsung terkait dengan kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 6 sampai 10 diperoleh simpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara profesionalisme (untuk 5 dimensi) dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin profesional seorang auditor BPKP maka akan lebih puas terhadap pekerjaannya. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian Rahmawati (1997); Kalbers *et.al*, (1995). Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Norris *et. al*, (1984) walaupun menggunakan dimensi profesionalisme yang berbeda dari penelitian ini.

Profesionalitas auditor biasanya tidak terlepas dari organisasi informal sebagai wadah bagi para auditor yang tergabung dalam ikatan profesi, sehingga mereka dapat melakukan kegiatan antar sesama profesi, mempunyai kemandirian serta rasa tanggung jawab terhadap masyarakat atas profesi yang dijalankannya. Auditor yang tidak dapat mengaktualisasikan dirinya secara profesional akan menjadi tidak puas dalam bekerja (Sorensen, 1974 dalam Kalbers, 1995). Hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa auditor yang secara aktif berperan dalam wadah organisasi akan lebih puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan teori herarkhi kebutuhan Maslow (Robins, 1996) berupa kebutuhan aktualisasi diri seseorang.

Adapun hipotesis 11 sampai dengan 15 yang menguji hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme (untuk 5 dimensi) disimpulkan bahwa berdasarkan uji yang dilakukan ternyata hipotesis tersebut dapat diterima, kecuali profesionalisme

dimensi kewajiban sosial. Hal itu dapat dikatakan bahwa lamanya bekerja seseorang sebagai auditor BPKP (ukuran pengalaman) menjadi bagian penting yang mempengaruhi sikap profesionalisme. Semakin bertambahnya waktu bekerja bagi seorang auditor tentu saja akan diperoleh berbagai pengalaman baru menyangkut praktek-praktek audit dan akuntansi yang terjadi pada obyek pemeriksaan. Pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan bisa meningkatkan *audit expertise* serta mempengaruhi *judgement* dalam melakukan pemeriksaan (Abdolmohammadi *et.al*, 1987). Tentu saja pengalaman yang diperoleh selama melakukan audit tersebut erat kaitannya dalam pembentukan sikap profesionalisme seorang auditor.

Hasil penelitian ini konsisten dengan simpulan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kalbers *et.al*, (1995), Purwoko (1996) serta Rahmawati (1997), tetapi khusus untuk profesionalisme dimensi afiliasi komunitas. Untuk tiga dimensi profesionalisme yang lain yaitu kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri serta dedikasi kurang memperoleh dukungan dari penelitian sebelumnya. Hal tersebut bisa saja disebabkan oleh pengaruh lingkup sampel yang diteliti, dimana penelitian sebelumnya menggunakan para internal auditor perusahaan swasta serta badan usaha milik negara/daerah sebagai sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel para auditor pemerintah yang sekaligus berperan sebagai pegawai negeri. Untuk uji hipotesis 15 yang hasilnya ditolak, hal tersebut konsisten dengan simpulan penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) serta Rahmawati (1997). Ditolaknyanya hubungan antara pengalaman auditor dengan profesionalisme dimensi kewajiban sosial disebabkan persepsi yang positif terhadap pentingnya kewajiban sosial terhadap masyarakat tidak ditentukan oleh banyaknya pengalaman seorang auditor tetapi bisa saja faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Hal tersebut berarti bahwa auditor yang masih kurang pengalaman sangat mungkin mempunyai persepsi yang lebih positif terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial dibandingkan dengan auditor yang lebih berpengalaman.

Uji yang dilakukan terhadap hipotesis 16 diperoleh hasil bahwa hubungan antara pengalaman dengan kinerja diperoleh bukti yang positif dan signifikan. Hal tersebut konsisten dengan simpulan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bonner (1990), Davis (1996), Abdolmohammadi dan Wright (1987) serta Rahmawati (1997). Pengalaman merupakan komponen penting bagi seorang auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang auditor yang berpengalaman akan sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi dan biasanya akan lebih selektif terhadap informasi yang diterima, disamping itu dengan pengalaman yang dimiliki seorang auditor menjadi mudah mengenali titik kritis obyek yang diperiksa. Keputusan-keputusan audit yang dibuat oleh seorang auditor banyak dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki.

Banyak temuan penelitian yang menghubungkan antara pengalaman dengan praktek audit yang merupakan bagian dari kinerja dan ternyata tidak bertentangan dengan hasil penelitian ini. Kaplan dan Recker (1989) menyimpulkan bahwa auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan atribusi kesalahan lebih besar dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman. Sedangkan pengalaman itu sendiri ternyata mempengaruhi keahlian audit (Bonner dan Walker, 1994). Pengetahuan, kemampuan memecahkan masalah dan kompleksitas tugas yang diperoleh melalui pengalaman ternyata berpengaruh terhadap kinerja auditor (Tan *et. al*, 1999). Bahkan Ashton (1991) mengatakan bahwa pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman merupakan komponen penting dari *audit expertise*. Dalam menganalisis *audit judgement*

pengalaman merupakan komponen *audit expertise* yang penting dan faktor yang sangat vital yang mempengaruhi *judgement* yang kompleks (Wright *et.al*, 1987).

Selanjutnya uji hipotesis 17 yang menyatakan bahwa auditor BPKP yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan lebih puas dengan pekerjaannya diperoleh hasil tidak dapat ditolak hipotesis tersebut. Semakin berpengalaman auditor tersebut maka dia semakin puas dengan pekerjaannya. Simpulan demikian sangat bisa dipahami karena lingkup penelitian ini adalah auditor yang juga sekaligus sebagai pegawai negeri dimana pola pembinaan karier di lingkungan birokrasi secara umum kurang memprioritaskan keahlian atau kemampuan, tetapi menjadikan senioritas dan kepangkatan sebagai dasar pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Dengan demikian *reward* berupa gaji dan tunjangan serta jabatan yang merupakan salah satu komponen kepuasan kerja seorang auditor yang sekaligus sebagai pegawai negeri ditentukan oleh lamanya bekerja bukan keahlian dan kemampuannya auditor dalam melakukan audit. Semakin lama seorang auditor bekerja maka gaji dan tunjangan yang diterima akan semakin besar serta pangkat yang disandangnya juga semakin tinggi.

Salah satu yang menentukan seorang puas terhadap pekerjaannya adalah ganjaran yang pantas (Robbins SP, 1996). Demikian halnya auditor yang pegawai negeri yang lebih berpengalaman dengan kepangkatan tertentu mereka memperoleh *reward* berupa kompensasi gaji, tunjangan serta berbagai fasilitas lain yang tidak dipunyai oleh auditor junior atau belum berpengalaman.

4.5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Berhasil dikonfirmasi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini memberikan kesempatan kepada BPKP untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil

studi ini untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja, pola pengangkatan auditor dalam suatu jabatan tertentu serta upaya pembentukan sikap profesionalisme auditor. Bukti empiris yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman mempengaruhi profesionalisme, kinerja dan kepuasan kerja auditor. Semakin lama auditor bekerja akan semakin banyak pengalaman yang diperoleh. Oleh karena itu kebijakan *tour of duty* baik itu lintas bidang, penugasan serta kantor menjadi alternatif yang harus dipertimbangkan dan dilaksanakan untuk memperkaya pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan. Usaha untuk meningkatkan profesionalitas auditor mutlak diperlukan dengan berbagai cara baik melalui pengembangan dan pelatihan di dalam maupun di kantor sendiri. Adapun upaya meningkatkan kepuasan kerja para auditor harus tetap dilakukan agar tercipta kondisi kerja yang sehat. Penilaian kinerja yang ada selama ini perlu kiranya diperkaya dengan model penilaian kinerja yang lain sehingga auditor merasa tertantang dalam melaksanakan tugasnya.

Bagi bidang studi akuntansi manajemen, maka aspek pengalaman layak menjadi faktor yang harus dipertimbangkan untuk menilai kinerja individu auditor. Sedangkan faktor profesionalisme menjadi mutlak diperlukan apabila seseorang menghendaki kepuasan dalam bekerja. Berbagai variasi pengalaman yang diperoleh selama melakukan audit akan sangat berguna bagi penugasan audit berikutnya.

Hasil penelitian yang diperoleh minimal dapat menambah referensi serta mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang. Keterbatasan ataupun kelemahan yang ada dalam penelitian ini diharapkan dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya baik menyangkut penggunaan instrumen yang lebih tepat untuk mengukur, penggunaan variabel dan sampel lebih diperluas serta penggunaan metode pengambilan data yang lebih representatif.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Analisis terhadap data penelitian diperoleh bukti bahwa ternyata sebagian besar mendukung hipotesis yang diajukan. Hanya dua hipotesis yang ditolak dari tujuh belas hipotesa yang diajukan yaitu hubungan antara profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan kinerja serta hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme dimensi kewajiban sosial.

Secara umum kinerja seorang auditor BPKP dipengaruhi oleh sikap profesionalisme yang dimilikinya atau dengan kata lain seorang auditor BPKP yang profesional cenderung mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Kalbers *et.al*, 1995; Rahmawati, 1997; serta Harrel *et.al*, 1989). Namun hal ini tidak berlaku untuk hubungan antara konstruk profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan kinerja.

Selanjutnya dalam kaitan hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja maka hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau seorang auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan dirinya secara profesional akan menjadi tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Temuan tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Norris *et. al*, (1984) yang menggunakan dimensi profesionalisme berbeda dari penelitian ini.

Demikian halnya hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme disimpulkan bahwa lamanya bekerja seseorang sebagai auditor (ukuran pengalaman)

menjadi bagian penting yang mempengaruhi sikap profesionalisme. Bertambahnya waktu bekerja bagi seorang auditor tentu saja akan diperoleh berbagai hal baru menyangkut praktek-praktek audit dan akuntansi yang terjadi pada obyek pemeriksaan. Pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan bisa meningkatkan *audit expertise* dan *professional judgement* dalam melakukan pemeriksaan. Tentu saja hal-hal tersebut erat kaitannya dalam pembentukan sikap profesionalisme seorang auditor.

Hubungan antara pengalaman dengan kinerja diperoleh bukti yang positif dan nyata (signifikan). Hal tersebut konsisten dengan simpulan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bonner (1990), Davis (1996), Abdolmohammadi dan Wright (1987) serta Rahmawati (1997). Pengalaman merupakan komponen penting bagi seorang auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang auditor yang berpengalaman akan sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi dan biasanya akan lebih selektif terhadap informasi yang diterima, disamping itu dengan pengalaman yang dimiliki seorang auditor menjadi mudah mengenali titik kritis obyek yang diperiksa. Keputusan-keputusan audit yang dibuat oleh auditor banyak dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki

Oleh karena lingkup penelitian ini adalah auditor yang juga sekaligus sebagai pegawai negeri, maka simpulan yang mengatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara pengalaman dengan kepuasan kerja nampaknya sangat bisa dipahami. Konsep pembinaan karier di lingkungan birokrasi yang umumnya kurang memprioritaskan keahlian atau kemampuan, menjadikan senioritas dan kepangkatan sebagai dasar pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Dengan demikian *reward* berupa gaji dan tunjangan serta jabatan yang merupakan salah satu komponen kepuasan kerja seorang auditor yang sekaligus sebagai pegawai negeri

ditentukan oleh lamanya bekerja bukan keahlian dan kemampuannya dalam melakukan audit. Semakin lama seorang auditor bekerja maka gaji dan tunjangan yang diterima akan semakin besar serta pangkat yang disandangnya juga semakin tinggi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan ataupun kelemahan.

Keterbatasan pertama, berkaitan dengan lingkup sampel yang digunakan untuk penelitian ini terbatas hanya pada internal auditor pemerintah yang bekerja di BPKP, hasil penelitian mungkin saja akan berbeda apabila sampel yang digunakan diperluas dengan mengikut sertakan auditor internal pemerintah lain misalnya yang bekerja di Inspektorat Jenderal Departemen, Unit pengawasan pada Lembaga Non Departemen, Inspektorat Wilayah Propinsi serta Badan Pengawasan Daerah (Bawasda) tingkat I/II ataupun Itwilkab/Kot.

Kedua, penggunaan instrumen penelitian mengenai profesionalisme yang dikembangkan dari model dimensi profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall (1968) bisa saja menjadi tidak optimal ataupun tidak sesuai untuk menggambarkan profesionalisme di lingkungan auditor BPKP.

Kelemahan ketiga adalah penggunaan pendekatan *self rating scale* untuk mengukur konstruk kinerja individual auditor BPKP, memungkinkan terjadinya *leniency bias* dimana responden mengukur kinerja mereka lebih tinggi dari yang seharusnya atau kondisi sebenarnya.

Keterbatasan lain adalah data yang dianalisis pada penelitian ini menggunakan instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden.

Tentunya akan menimbulkan masalah apabila persepsi responden yang disampaikan berbeda dengan kondisi yang sebenarnya. Pada penelitian ini penulis hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner tanpa melakukan wawancara sehingga simpulan yang diambil hanya berdasarkan pada jawaban tertulis dari responden.

5.3. Saran

Kepada para rekan peneliti yang tertarik untuk meneliti topik ini disarankan beberapa hal.

Pertama, sampel penelitian lebih diperluas tidak hanya terbatas pada auditor BPKP tetapi juga mengikut sertakan auditor internal pemerintah yang bekerja di Inspektorat Jenderal Departemen, Unit Pengawasan Lembaga Non Departemen, Itwilprop, Itwilkab/Kod serta Bawasda.

Kedua, peneliti berikutnya perlu mencari dan menggunakan dimensi profesionalisme yang lebih spesifik dan tepat untuk menggambarkan profesionalisme internal auditor di lingkungan pemerintahan.

Ketiga, untuk mengukur kinerja individu internal auditor yang lebih tepat dan mengurangi *leniency bias* yang terjadi, perlu kiranya digunakan ukuran kinerja yang lebih obyektif misalnya penilaian yang menggunakan konsep *superior rating* atau penilaian dari atasan langsung. Pengukuran kinerja seorang auditor bisa juga menggunakan standar penilaian kinerja yang berlaku di instansi tersebut.

Selanjutnya perlu bagi peneliti berikutnya menempuh metode lain misalnya wawancara dengan para auditor untuk memperoleh respon yang sesungguhnya serta mengurangi resiko bias antara kondisi yang dilaporkan dengan kondisi yang nyata terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdolmohammadi, M. dan A. Wright. 1987. An Examination of Experience and Task Complexity on Audit Judgements. *The Accounting Review*. (Januari). Vol. LXII No. 1.
- Anderson, B.H. dan M. Maleta. 1994. Auditor Attendance to Negative and Positive Information : The Effect of Experience Related Difference. *Behavioral Research In Accounting* . 6.
- Aranya, dan K. Ferris. 1984. A Reexamination of Accountants organizational professional conflict. *The Accounting Review*. (Januari) : 1-15.
- Arnold, H.J. dan Feldman. 1982. A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology* 67 : 350-360
- Ashton, B. 1991. Experience and Error Frequency Knowledge as Potential Determinants of audit Expertise. *The Accounting Review*. (April) Vol. 66. No. 2
- Augusty Ferdinand. 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bartol, K. 1979. Profesionalism as a predictor of organizational commitment, role stress and turnover : A multidimensional approach. *Academy of Management Journal* 22 : 815-821.
- Boonner, E. 1990. Experience Effect in Auditing : The Role of Task Spesific Knowledge. *The Accounting Review*. (Januari).
-and Paul L. Walker. 1994. The Effect of Instruction and Experience on Acquisition of Auditing Knowledge. *The Accounting Review*. (Januari) Vol 69. No. 1.
- Braiotta, L. 1982. How audit commitees monitor internal auditing. *Internal Auditor* (April) : 27-29
- Burns, D and Haga, W. 1977. Much A do About Professionalism : A Second Look at Accounting. *The Accounting Review*. (July) : 705-715.
- Davis, J.T. 1991. Experience and Auditor's Selection of Relevant Information for Preliminary Control Risk Assesment. *A Journal Practice and Theory* (Spring) Vol 15 No. 1.
- Davis, K. and Newstroom John. W. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Seventh Edition Mc Grow-Hill, Inc.

- Goetz, J, P.C. Morrow, and J.C. Mc Elroy. 1991. The effect of accounting firm size and member rank on professionalism. *Accounting Organizations and Society* 16 : 159-166.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., dan Black, W.C. 1995. *Multivariate Data Analysis*. Fourth Edition New Jersey : Prentice Hall.
- Hall, R. 1968. Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review* 33 : 92-104.
- Hardo Basuki. 1996. Profesi Internal Auditor Tahun 2010. *Auditor*. Edisi Maret-Juni : 22-25.
- Harrel , A. and Taylor , M. Chewning, E. 1989. An Examination of Managements Ability to Bias The professional Objectivity of Internal Auditor. *Accounting Organizations and Society*. Vol. 14. : 259-269.
- Kalbers Lawrence P. and Timothy J. Fogarty. 1995. Professionalism and its consequences : A Study of Internal Auditors. *A Journal Practice and Theory* (Spring) : 64-85.
- Kaplan and P.M.J. Reckers .1989. An Examination of Information Search During Initial Audit Planning. *Accounting Organizations and Society* (14).
- Langermann, J.J. 1971. Supposed and Actual Differences in Professional Autonomy Among CPAs as Related to Type of Work Organization and Size of Firm. *The Accounting Review*. (October) : 665-675.
- Larkin, J. and Schweikart J. 1992. Success and Ther Internal Auditor. *Internal Auditor*. Vol. 49 (June) : 32-37.
- Mobley, W.H. Hand ..H dan Meglino. (1979) Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process. *Journal of Applied Psychology* 86 : 493-532
- Morrow. P.C., and J.F. Goetz. 1988. Professionalism as form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior* 32 : 92-111.
- Norris. D, and R. Neihbuhr. 1984. Profesionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organization, and Society* : 49-58.
- Piet Rietveld dan Lasmono Tri. S. 1993. *87 Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*. Penerbit ANDI offset Yogyakarta.
- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara profesionalisme internal auditor dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen dan keinginan untuk pindah*. Tesis Program Pascasarjana UGM (tidak dipublikasikan).

- Republik Indonesia (RI). 1974. *Undang-Undang No. 7 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Republik Indonesia (RI). 1999. *Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan UU No. 7 tahun 1974 Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Republik Indonesia (RI). 1983. *Keputusan Presiden No. 31 tahun 1983 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan*. Jakarta. Indonesia.
- Republik Indonesia (RI). 1983. *Keputusan Presiden No. 166 tahun 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen*.
- Republik Indonesia (RI). 1983. *Keputusan Presiden No. 62 tahun 2001 tentang Perubahan atas Keppres Nomor 166 Tahun 2000*.
- Restu Agusti. 2000. Positif atau negatif Informasi yang dikejar Auditor ?. *Media Akuntansi*. Edisi 14 th. VII. pp II-VI.
- Robins P. Stephen. 1996. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications*. Seventh edition Prentice Hall, Inc.
- Rodriguez and Clifton. 1991. Internal auditing : True/False A Real Profession. *Internal Auditor*. Vol. 7. (Summer) : 93-96.
- Sawyer, L.B.1991. Internal Auditing : Practice and Professionalism. *Internal Auditor*. Vol. 48. (June). : 38-42.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. CV Alfabeta Bandung.
- Suwandi.1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 2 (Juli): Hal 173-195
- Tan Hung Tong and Alison Kao. 1999. Accountability Effects on Auditor's Performance : The Influence of Knowledge, Problem Solving Ability and Task Complexity. *Journal Accounting Research*. (Spring) Vol. 37. No. 1.
- Timpe. a. Dale. 1988. *The Art and Science of Business Management Performance*. KEND Publishing Inc.
- Tubbs, Richard M. 1992. The Effect of Experience on the Auditor's Organization and Amount of Knowledge. *The Accounting Review* (October) : 783-801.
- Vroom. V. 1964. *Work and Motivation*. New York, NY : John Wiley & Sons Inc.
- Wesbery, James. P.1989. The Pursuit of Professionalism. *Internal Auditor*. Vol. 46. (April): 22-29